Boletim do Trabalho e Emprego

23

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 220$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 57	N.º 23	P. 1895-1982	22 · JUNHO · 1990

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros 1897

— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro 1897

— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 1898

— Aviso para PE do AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A., e SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e das alterações ao mesmo 1898

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros 1899

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 1911

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 1913

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra (sector de cristalaria) — Alteração salarial e outras 1917

— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras 1918

— CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outra ... 1921

— CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra 1925

— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 1927

— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 1932

— CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial 1934

— CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial 1935

Pág.

— CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 1936

— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra 1938

— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 1968

— AE entre a Siderurgia Nacional, E.P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras 1969

— AE entre a Leitz Portugal — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras 1970

— AE entre a ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.da, e o Sind. dos Trabalhadores Portuários de Tráfego do Norte de Portugal — Alteração salarial e outras 1971

— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros 1972

— Acordo de adesão entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa ao AE entre aquela empresa e a FCT — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações e Telecomunicações e outros 1973

— AE entre a DOCAPESCA — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca e outro e entre a mesma empresa e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro — Integração em níveis de qualificação 1973

— AE entre a empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Rectificação 1975

— AE entre a Empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte — Rectificação 1978

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — *Depósito legal n.º 8820/85*

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação de Agricultores do Ribatejo e a Associação dos Agricultores da Azambuja e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.os 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção colectiva aplicáveis:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas nas associações outorgantes que, na área de aplicação da convenção, (distrito de Santarém, com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, e concelho de Azambuja, no distrito de Lisboa), exerçam a actividade económica por aquela abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários ou representados pelas federações outorgantes e entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes;

b) Às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais que, nos distritos de Leiria e de Lisboa, com excepção dos concelhos de Azambuja e Vila Franca de Xira, exerçam a actividade económica abrangida pela mencionada convenção colectiva de trabalho e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas.

Serão excluídas da extensão as relações de trabalho tituladas por entidades patronais que, no distrito de Lisboa, e com excepção do concelho de Azambuja, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção colectiva de trabalho através da exploração directa de terra, por meio de arrendamento, nos termos da lei do arrendamento rural em vigor.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes à sua publicação.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1990.

A PE a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição tornará as suas disposições extensivas, no continente, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519–C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, nesta data publicados.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE do AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A., e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e das alterações ao mesmo

Ao abrigo do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519–C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do AE mencionado em título e da respectiva alteração salarial, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1988, e n.º 19, de 22 de Maio de 1990.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do citado decreto-lei, tornará as suas disposições extensivas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção ao serviço da empresa outorgante não filiados no sindicato signatário.

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio que se dediquem às indústrias de congelação, transformação e conservação de produtos alimentares pelo frio e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — A tabela de retribuição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Maio de 1990 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1990.

2 — A duração deste contrato é de um ano, sem prejuízo do estabelecido no número anterior, podendo a sua denúncia e consequente revisão ocorrer nos últimos 90 dias do termo da sua vigência.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

Cláusula 3.ª

Revisão do contrato

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

2 — A contraproposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia e deverão estar concluídas 15 dias após o seu início, sem embargo de as partes virem a acordar em prorrogações que se mostrem necessárias.

4 — No caso de falta de resposta ou de acordo das partes proceder-se-á à conciliação, a efectuar pelos serviços de conciliação do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

1 — As condições gerais de admissão para o exercício das profissões indicadas no anexo I são as seguintes:

a) Idade mínima de admissão — 16 anos;
b) Habilitações — as mínimas legais, além das que se mostrem necessárias para o exercício de determinadas profissões.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido para o quadro permanente da empresa sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas daquela, destinado a comprovar que possui robustez física suficiente para o desempenho do lugar.

3 — A entidade patronal só deverá admitir trabalhadores para qualquer profissão quando nos seus quadros não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

4 — Os trabalhadores mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de vagas fora das mesmas, mesmo que temporariamente, mantendo no entanto as regalias adquiridas.

Cláusula 5.ª

Contratos a termo

1 — Podem ser celebrados a termo, certo ou incerto, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores contratados nestas condições em actividades sazonais não poderão ser atribuídas categorias profissionais de aprendizes nem de praticantes (de fabrico).

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 7.ª

Acesso automático

1 — As condições de promoção e acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

I) Trabalhadores electricistas:
   a) Os aprendizes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de aprendizagem;
   b) Os pré-oficiais, após três anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

II) Trabalhadores em armazéns — Os aprendizes serão promovidos a uma das categorias profissionais superiores, compatível com o serviço desempenhado durante o tempo de prática, após um ano de aprendizagem.

III) Trabalhadores metalúrgicos:
   a) Os aprendizes serão promovidos a serralheiros mecânicos de 3.ª, a maquinistas de 3.ª ou a mecânicos de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª após dois anos de aprendizagem;
   b) Os serralheiros mecânicos de 3.ª, os maquinistas de 3.ª, os mecânicos de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª, serão promovidos às classes imediatas logo que completem três anos na respectiva categoria.

IV) Trabalhadores fogueiros:
   a) Os aprendizes serão promovidos a fogueiros de 3.ª após dois anos de aprendizagem;
   b) Os fogueiros de 3.ª e 2.ª serão promovidos à classe imediata logo que completem três anos na respectiva categoria.

V) Trabalhadores de fabrico:
   a) Os aprendizes serão promovidos a praticantes após seis meses de aprendizagem ou logo que atinjam 18 anos, não podendo, neste último caso, a soma período e aprendizagem e de prática ultrapassar os seis meses;
   b) Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais após seis meses de prática.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.ª

Deveres da entidade patronal

1 — A entidade patronal deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
b) Usar de urbanidade e justiça nos actos que envolvam relações com os trabalhadores;
c) Cumprir o estatuto do trabalhador-estudante;
d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, e capacidade física;
f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
g) Permitir a afixação, em local próprio e visível de todas as comunicações de interesse para os trabalhadores da empresa;
h) Segurar todos os trabalhadores quanto a acidentes de trabalho, nos termos legais;
i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos, embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal.

Cláusula 9.ª

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço no mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 10.ª

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes e superiores hierárquicos, colegas de trabalho e mais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Obedecer à entidade patronal e seus representantes ou superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos materiais e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
g) Colaborar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 11.ª

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
c) Diminuir a retribuição e modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou a solicitação expressa do trabalhador fundamentando a razão do pedido;
d) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 13.ª;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
i) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais ou dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções;
j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuirem condições de segurança.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 45.ª

Cláusula 12.ª

Serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador, cabendo ainda ao trabalhador um tratamento mais favorável no caso de este competir aos serviços temporariamente desempenhados, que sempre se terão de fundamentar em exigências do interesse da empresa.

Cláusula 13.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 45.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos directamente resultantes da transferência.

Cláusula 14.ª

Direito à greve

É garantido aos trabalhadores o direito à greve, nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 45 horas semanais, de segunda-feira a sexta-

-feira, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas para a refeição, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O horário de trabalho será fixado pela entidade patronal.

3 — Se as circunstâncias o exigirem, poderá a empresa constituir turnos de trabalho, de acordo com os trabalhadores.

4 — Os trabalhadores beneficiarão no 2.º período de trabalho, entre as 16 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos, de 10 minutos para o lanche, que contarão como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 16.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho extraordinário, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitas à obrigação antes estabelecida as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;
b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses;
c) Menores.

Cláusula 17.ª

Condições de prestação de trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 18.ª

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos limites máximos fixados na lei.

Cláusula 19.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento da alimentação, desde que se preveja no mínimo duas horas de trabalho extraordinário, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere a cláusula 23.ª

4 — A hora de refeição a que se refere o número anterior será estipulada mediante acordo com os trabalhadores.

5 — Sempre que um trabalhador preste horas extraordinárias, a entidade patronal é obrigada a custear o transporte, desde que o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte habitual de regresso a casa.

Cláusula 20.ª

Registo de trabalho extraordinário

A entidade patronal organizará, nos termos legais, um registo de horas extraordinárias prestadas por cada profissional.

Cláusula 21.ª

Trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar

1 — Os trabalhadores de fabrico assegurarão, em casos de comprovada necessidade, mediante a retribuição especial referida no n.º 2 da cláusula 19.ª, através de um sistema rotativo, na parte da manhã de sábado, o fornecimento de gelo aos depósitos de distribuição.

2 — O trabalho referido no número anterior destina-se exclusivamente ao fornecimento de gelo por parte das fábricas aos depósitos.

Cláusula 22.ª

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho extraordinário em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho extraordinário realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado.

4 — O dia de descanso compensatório, correspondente ao descanso semanal obrigatório será gozado num dos três dias úteis seguintes e o correspondente ao descanso semanal complementar ou feriado, num dos 30 dias seguintes e será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 23.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

Cláusula 24.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho só poderá verificar-se para trabalhadores dos níveis I, II, III, e IV do anexo II, Tabela salarial.

2 — A retribuição adicional a que a isenção de horário de trabalho confere direito é de 25 % da retribuição mensal.

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.ª

Retribuições mínimas mensais

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, vencimento normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço, em numerário, através de cheque ou transferência bancária.

4 — A folha de vencimentos iniciar-se-á no dia 26 de cada mês e encerrar-se-á no dia 25 do mês seguinte.

Cláusula 26.ª

Funções de diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas por essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Nos casos previstos no número anterior bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente, substituição, exerça funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações sejam definitivas.

Cláusula 27.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

Para efeito do disposto neste contrato considera-se:

a) Retribuição diária — o valor determinado segundo a fórmula $RD = \frac{RM}{30}$;
b) Retribuição horária — o valor determinado segundo a fórmula $RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$

sendo:

RM = retribuição mensal;
HS = horário semanal.

Cláusula 28.ª

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 2500$.

Cláusula 29.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores receberão, até 15 de Dezembro, um subsídio de Natal não inferior à retribuição mensal efectiva a que têm direito.

2 — Nos anos da admissão, da cessação do contrato de trabalho ou de impedimento prolongado o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se por inteiro os meses de início e termo da prestação de trabalho.

3 — São excluídas do disposto no número anterior as situações de impedimento prolongado devidas a licença de parto, doença profissional ou acidente de trabalho, sendo nos dois últimos casos a parte proporcional ao impedimento prolongado da responsabilidade da empresa seguradora.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 30.ª

Ajudas de custo

1 — Considera-se existir deslocação quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local de trabalho.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 180$;
Almoço ou jantar — 750$;
Ceia — 350$;
Dormida — contra a apresentação de documentos.

Cláusula 31.ª

Utilização de veículo pelo trabalhador

1 — Sempre que ao serviço da empresa o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguês do condutor, comprovados judicialmente.

2 — Se o trabalhador 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 de gasolina super que vigorar.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.ª

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção são o sábado e o domingo.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos contínuos, estes devem ser organizados por forma a que os trabalhadores de cada turno tenham, em cada período de sete dias, dois de descanso consecutivos, os quais, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 33.ª

Feriados

São dias feriados, para além do municipal da localidade:

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

Cláusula 34.ª

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 30 dias de calendário ou 22 dias úteis de férias, podendo a entidade patronal optar por um destes dois sistemas.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No ano da admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a 10 dias consecutivos de férias.

Cláusula 35.ª

Época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo o poder decisório cabe à entidade patronal.

2 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 36.ª

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de igual montante à retribuição de férias, a receber antes do início das mesmas.

Cláusula 37.ª

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho normal, os

respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 38.ª

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção podem faltar ao trabalho justificadamente nos seguintes casos:

a) Por motivo de doença ou acidente;
b) Por altura do casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
c) Durante dois dias, por ocasião do nascimento de filhos;
d) Durante cinco dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pai, mãe, sogro, sogra, filho, filha, enteado, enteada, genro, nora, padrasto e madrasta) e durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou segundo grau da linha colateral (bisavô, bisavó, avô, avó, irmão, irmã, cunhado, cunhada, neto, neta, bisneto, bisneta e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
e) Para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
f) Para a prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
g) Durante o tempo necessário ao cumprimento de obrigações legais;
h) Pelo tempo indispensável para prestar socorros urgentes, no caso de doença súbita ou grave, a membros do seu agregado familiar;
i) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro;
j) Sempre que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize.

2 — As faltas previstas nas alíneas *a*) (desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência ou seguro), *e*) e *j*) determinam, contudo, a perda de retribuição.

Cláusula 39.ª

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias ao período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 34.ª

Cláusula 40.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, considera-se impedimento prolongado e cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.ª

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação por acordo das partes;
c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
f) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 42.ª

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram, pelas partes, incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 43.ª

Rescisão com justa causa

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

Cláusula 44.ª

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

Cláusula 45.ª

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

5 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção.

Cláusula 46.ª

Extinção do contrato de trabalho por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 47.ª

Regulamentação complementar

Em todo o omisso serão observadas as disposições legais vigentes sobre a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.ª

Direitos especiais nas mulheres

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, independentemente do disposto na legislação que vigorar:

a) Licença por maternidade, 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente antes ou depois do parto;
b) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
c) Durante a gravidez, e até três meses após o parto, a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis;
d) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;
e) Ir às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal.

2 — É vedado às mulheres o exercício de profissões nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou pesos superiores a 15 kg.

Cláusula 49.ª

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal de quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em axame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Anualmente, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar que o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5 — Os menores não podem trabalhar para além das 20 horas.

Cláusula 50.ª

Casos de redução de capacidade de trabalho

Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente, não pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 51.ª

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes serão asseguradas as regalias que o respectivo estatuto, legalmente consagrado, estipular.

Cláusula 52.ª

Refeitórios

1 — As empresas com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

Cláusula 53.ª

Creches

1 — As empresas com mais de 50 trabalhadores deverão pôr em funcionamento uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes para os filhos dos trabalhadores cujas idades não ultrapassem o período do ensino primário.

2 — Poderão diversas empresas (situadas na mesma localidade) sustentar em comum uma creche, com a condição de a mesma ter a necessária capacidade.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 54.ª

Instalação e laboração dos estabelecimentos; higiene e segurança

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente CCT devem obedecer às condições, previstas em diplomas legais, que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 55.ª

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais e comissões de trabalhadores.

Cláusula 56.ª

Penalidades

1 — À entidade patronal é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 57.ª

Impedimento do exercício da actividade sindical

É nulo e de nenhum efeito o acto da entidade patronal que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 58.ª

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de 15 horas por cada ano, desde que as mesmas reuniões sejam convocadas pelas direcções sindicais e fiquem assegurados os serviços de natureza urgente.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efectuá-las.

Cláusula 59.ª

Informação

Os sindicatos têm direito a fixar no interior da empresa e em local apropriado, textos, comunicados ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores.

Cláusula 60.ª

Dirigentes sindicais

1 — Os dirigentes sindicais têm direito, mensalmente, a um crédito de quatro dias, para desempenho das suas funções sindicais, mantendo todos os direitos e regalias emergentes do presente CCT.

2 — Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 61.ª

Delegados sindicais

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício as suas funções, de um crédito de oito horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil de acordo com as conveniências da sua actividade e mantendo o direito à retribuição.

4 — Os sindicatos deverão comunicar à entidade patronal a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo nas horas imediatas do primeiro dia em que os delegados faltarem, devendo, no entanto, estes diligenciarem no sentido de a entidade patronal assegurar a sua substituição se for caso disso.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 62.ª

Manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCT, sendo este considerado globalmente mais favorável.

2 — O subsídio de frio estipulado na cláusula 34.ª do CCT para o sector, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, e que ora se altera, é considerado integrado na tabela salarial do presente CCT.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as situações em que o somatório da retribuição efectiva e do referido subsídio seja igual ou superior à retribuição estipulada no presente CCT para o correspondente nível salarial, mantendo os respectivos trabalhadores direito a esse subsídio até ao termo da vigência das actuais tabelas salariais.

4 — Os trabalhadores integrados no nível VII deste CCT que auferiam o subsídio de frio referido no n.º 2 mantêm o direito à sua percepção até ao termo da vigência das actuais tabelas salariais.

ANEXO I

Definição de funções

Apontador/conferente. — É o profissional que controla e regista as entradas e saídas de matérias-primas ou subsidiárias e de produtos acabados, bem como as entradas e saídas de pessoal e o tempo gasto nas diferentes tarefas fabris para determinação de custos. Controla ainda a movimentação de produtos na unidade fabril, processando os documentos necessários à execução dos serviços respectivos.

Aprendiz. — É o profissional que, admitido sem prática, inicia-se na sua actividade laboral sob a orientação do encarregado respectivo.

Carpinteiro. — É o profissional cuja actividade principal consiste no trabalho com madeiras, procedendo a reparações ou construções.

Chefe de controlo de qualidade. — É o profissional habilitado com formação própria, que estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação de produtos alimentares, apoiando-se num laboratório; estabelece normas de fabrico; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; define os parâmetros de controlo de qualidade dos produtos à recepção, ao longo da linha de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão as mesmas; elabora normas e condições de salubridade do pessoal e das instalações.

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

Chefe de serviços. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Comprador de peixe. — É o profissional que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco, competindo-lhe, ainda, orientar a preparação e embalamento com vista à boa conservação.

Controlador de qualidade. — É o profissional que tem a seu cargo a observância do cumprimento dos parâmetros de qualidade previamente definidos para cada produto, desde a sua entrada até à expedição. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples.

Director de produção. — É o responsável directo por todo o processo de fabrico e qualidade, incluindo a composição e aditivos incorporados nos produtos fabricados.

Distribuidor. — É o profissional encarregado da distribuição de produtos ou mercadorias; pode efectuar serviços inerentes e executar as respectivas cobranças.

Educador de infância. — É o profissional que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

Encarregado. — É o profissional que orienta, coordena e executa as ordens do seu superior hierárquico, nas actividades que lhe são próprias.

Encarregado geral. — É o responsável directo pela organização, distribuição, fiscalização e eficiência de todos os serviços da unidade fabril.

Fiel de armazém. — É o profissional que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Fogueiro. — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas; providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo de segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Guarda/porteiro. — É o profissional que tem a seu cargo a vigilância e defesa das instalações e valores que lhe estejam confiados, regista a entrada e saída de viaturas e vigia a entrada e saída dos trabalhadores da empresa e visitantes.

Maquinista. — É o profissional que tem a seu cargo todas as operações inerentes ao bom funcionamento dos sistemas de frio existentes na unidade industrial, sendo responsável pela manutenção das temperaturas adequadas, zelando pelo respectivo material e procedendo às reparações ou beneficiações que estiverem ao seu alcance, sempre e quando necessário.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o profissional que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Motorista. — É o profissional que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela boa conservação e manutenção dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Pode ainda efectuar cobranças das respectivas mercadorias.

Motorista/vendedor/distribuidor. — É o profissional que, possuindo carta de condução e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa; zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o profissional qualificado que controla, dirige e executa trabalhos na área da electricidade.

Pedreiro. — É o profissional cuja actividade principal consiste na execução de trabalhos de construção civil (reparação, manutenção ou construção).

Praticante. — É o profissional que, desempenhando funções de menor responsabilidade, se prepara para ascender às respectivas categorias profissionais.

Pré-oficial electricista. — É o profissional que coadjuva os oficiais electricistas e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de produtos congelados. — É o profissional que manipula os produtos destinados à congelação em qualquer das fases da transformação. Para o efeito, amanha, prepara, confecciona e embala ou executa qualquer actividade afim.

Serralheiro mecânico. — É o profissional que repara avarias, afina, monta e desmonta máquinas bem como outro equipamento fabril; zela pela boa manutenção dos mesmos; constrói estruturas e executa peças de qualquer outro tipo de trabalho na área da sua especialidade.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Subchefe de secção. — É o profissional que coadjuva o chefe de secção, podendo substituí-lo sempre que necessário.

Trabalhador de fabrico-produtos congelados. — É o profissional que, numa unidade fabril, executa qualquer tarefa relativa à laboração, desde cargas e descargas, arrumações dentro ou fora das câmaras frigoríficas, serrar ou desmantelar peixe, movimentação manual ou mecânica de matérias-primas ou subsidiárias, produtos acabados ou em transformação.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o profissional que, possuindo como habilitações mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob a orientação do educador de infância.

Vigilante sem funções pedagógicas. — É o profissional que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, presta assistência aos filhos dos trabalhadores que permanecem na creche durante o tempo de trabalho dos respectivos pais.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de produção	65 000$00
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	56 200$00
III	Chefe de secção Encarregado	48 000$00
IV	Subchefe de secção Motorista de pesados Comprador de peixe Educador de infância Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Maquinista de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Oficial electricista Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões).	46 500$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Controlador de qualidade Apontador/conferente Carpinteiro Fogueiro de 2.ª Maquinista de 2.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Pedreiro Pré-oficial electricista Motorista de ligeiros Motorista/vendedor/distribuidor (com comissões)	43 500$00
VI	Distribuidor Fogueiro de 3.ª Maquinista de 3.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Trabalhador de fabrico — produtos congelados Vigilante com funções pedagógicas	42 500$00
VII	Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém Vigilante sem funções pedagógicas Guarda/porteiro	37 500$00
VIII	Praticante (fabrico)	36 000$00
IX	Aprendiz (fabrico) Aprendiz do 2.º ano	28 000$00
X	Aprendiz do 1.º ano	26 500$00

Lisboa, 29 de Maio de 1990.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conserva do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Conservas e Ofícios Correlativos do Distrito de Faro.

E, para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 8 de Junho de 1990. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 11 de Junho de 1990 e depositado em 12 de Junho de 1990, a fl. 199 do livro n.º 5, com o n.º 263/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outros

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

Cláusula 41.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 1025$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

Cláusula 64.ª

Grandes deslocações

.....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 3300$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

Cláusula 65.ª

Deslocações fora do continente

1 — .....

f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 4000 contos.

Cláusula 68.ª

Refeitórios

.....

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 235$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 3.ª

Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1989.

2 — As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1990.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

Data de celebração. — O presente CCT foi celebrado em 1 de Junho de 1990.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Tabela A

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

Grupo	Remuneração
1	96 850$00
2	83 000$00
3	69 150$00
4	64 200$00
5	60 850$00
6	55 900$00
7-A	55 900$00
7-B	53 850$00
7-C	52 900$00
8	51 800$00
9	49 350$00
10	46 800$00
11	45 100$00
12	40 900$00
13	36 700$00
14	35 400$00
15	33 650$00
16	32 550$00
17	31 250$00
18	28 400$00
19	26 500$00
20	26 300$00

Tabela B

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

Grupo	Remuneração
A	92 950$00
B	83 000$00
C	70 150$00
D	65 050$00
E	61 950$00
F	57 750$00
G	57 100$00
H	52 650$00
I	50 300$00
J	46 650$00
K	44 900$00
L	40 900$00
M	35 550$00
N	33 650$00
O	32 800$00
P	31 250$00
Q	28 500$00

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractivas, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rui.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

Duarte Sérgio dos Santos Melo Correia.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Maria Teresa Nunes Guimarães de Rodrigues Ribolhos.

Entrado em 8 de Junho de 1990 e depositado em 12 de Junho de 1990, a fl. 198 do livro n.º 5, com o n.º 260/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

Cláusula 41.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 1025$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

Cláusula 64.ª

Grandes deslocações

.....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 3300$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

Cláusula 65.ª

Deslocações fora do continente

1 — .....

f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 4000 contos.

Cláusula 68.ª

Refeitórios

.....

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 235$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 3.ª

Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1989.

2 — As tabelas de remunerações mínimas produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1990.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

Data de celebração. — O presente CCT foi celebrado em 1 de Junho de 1990.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Tabela A

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

Grupo	Remuneração
1	96 850$00
2	83 000$00
3	69 150$00
4	64 200$00
5	60 850$00
6	55 900$00
7-A	55 900$00
7-B	53 850$00
7-C	52 900$00
8	51 800$00
9	49 350$00
10	46 800$00
11	45 100$00
12	40 900$00
13	36 700$00
14	35 400$00
15	33 650$00
16	32 550$00
17	31 250$00
18	28 400$00
19	26 500$00
20	26 300$00

Tabela B

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a Indústria de Produtos de Cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

Grupo	Remuneração
A	92 950$00
B	83 000$00
C	70 150$00
D	65 050$00
E	61 950$00
F	57 750$00
G	57 100$00
H	52 650$00
I	50 300$00
J	46 650$00
K	44 900$00
L	40 900$00
M	35 550$00
N	33 650$00
O	32 800$00
P	31 250$00
Q	28 500$00

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeira e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Serviços e Escritório:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimento e Similares do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 5 de Junho de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional da FESHOT, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Madeiras e Mármores representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 4 de Junho de 1990. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 5 de Junho de 1990. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 5 de Junho de 1990. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos das Indústrias Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos e sob compromisso de honra, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 7 de Junho de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 8 de Junho de 1990 e depositado em 12 de Junho de 1990, a fl. 198 do livro n.º 5, com o n.º 261/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra (sector de cristalaria) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outras empresas signatárias do presente texto e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

As tabelas salariais constantes do anexo I e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990.

Cláusula 3.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores da empresa CRISAL (Alcobaça e Casal da Areia) terão direito a um subsídio de alimentação de 260$; os trabalhadores da CRISAL (Marinha Grande) terão direito a um subsídio de alimentação de 75$.

2 — Os trabalhadores das restantes empresas terão direito a um subsídio de alimentação de 235$.

Cláusula 4.ª

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos (laboração contínua) das empresas IVIMA — Empresa Industrial de Vidro da Marinha, S. A., Manuel Pereira Roldão e Filhos, L.da, e J. Ferreira Custódio, L.da, são remunerados com um acréscimo mensal de 20,4 % sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 7 da respectiva tabela.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos da CRISAL passam a auferir os seguintes subsídios de turnos:

a) Laboração contínua — 14 380$;
b) Três turnos sem laboração contínua — 9455$;
c) Dois turnos (Marinha Grande) — 9650$;
d) Dois turnos (Alcobaça e Casal da Areia) — 6500$.

Cláusula 23.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT passará a ser de 43 horas semanais, a partir do dia 1 de Outubro de 1990, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes.

ANEXO I

Tabelas salariais

Grupos	Crisal (Alcob./C. Areia)	Crisal (M. Grande)	Restantes empresas
1	124 400$00	141 100$00	114 850$00
2	89 450$00	109 450$00	82 450$00
3	79 600$00	101 850$00	73 600$00
4	77 450$00	83 800$00	71 450$00
5	74 150$00	80 950$00	68 550$00
6	71 200$00	78 900$00	65 700$00
7	69 950$00	76 750$00	64 550$00
8	67 650$00	75 400$00	62 650$00
9	66 100$00	74 150$00	60 950$00
10	64 250$00	72 650$00	59 350$00
11	63 350$00	71 850$00	58 550$00
12	62 000$00	69 950$00	57 450$00
13	60 650$00	69 250$00	55 850$00
14	59 400$00	68 100$00	55 050$00
15	58 250$00	66 750$00	53 950$00
16	58 150$00	65 500$00	53 700$00
17	56 300$00	64 150$00	52 000$00
18	54 600$00	63 350$00	50 400$00
19	53 800$00	62 000$00	49 750$00
20	52 550$00	60 750$00	48 600$00
21	51 350$00	59 050$00	47 600$00
22	50 550$00	57 450$00	46 800$00

Praticantes aprendizes

	Alcobaça e C. Areia	Marinha Grande	Restantes empresas
Aprendizes de forno:			
14/15 anos	29 000$00	–	25 150$00
16 anos	33 700$00	–	28 900$00
17 anos	36 400$00	–	31 250$00
18/19 anos	39 000$00	–	33 600$00
Aprendizes-geral:			
14/15 anos	23 500$00	26 900$00	20 150$00
16 anos	26 100$00	29 650$00	22 350$00
17 anos	28 350$00	32 150$00	24 250$00
Aprendizes metalúrgicos:			
1.º ano	23 050$00	26 000$00	19 750$00
2.º ano	25 300$00	28 700$00	21 650$00
3.º ano	27 750$00	31 400$00	23 850$00
4.º ano	30 000$00	34 000$00	25 750$00
Praticantes-geral:			
1.º ano	34 150$00	37 500$00	29 200$00
2.º ano	37 000$00	40 200$00	31 700$00
3.º ano	40 800$00	42 900$00	34 950$00
4.º ano	43 550$00	47 400$00	37 250$00
Praticantes metalúrgicos:			
1.º ano	40 200$00	42 900$00	34 450$00
2.º ano	44 250$00	47 250$00	37 900$00

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

Pela CRISAL — Cristais de Alcobaça, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela IVIMA — Empresa Industrial do Vidro da Marinha, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Manuel Pereira Roldão e Filhos, L.da:

(Assinatura ilegível.)

Pela J. Ferreira Custódio, L.da:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rui.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 1 de Março de 1990.— Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 7 de Março de 1990. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 22 de Maio de 1990 e depositado em 8 de Junho de 1990, a fl. 198 do livro n.º 5, com o n.º 255/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

Cláusula 10.ª

Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

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

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 29.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 120$ por cada dia de trabalho.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

Cláusula 45.ª

Contratos a termo

1 — Os contratos a termo regem-se de acordo com as normas legais aplicáveis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados por prazos inferiores a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 46.ª

Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar desde que invoque motivos atendíveis.

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

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

Cláusula 47.ª

Limites de trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de 120 horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando, na eminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato respectivo, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 57.ª

Cláusula 48.ª

Trabalho nocturno

1 — .....

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — .....

Cláusula 57.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acrésimo de 50 % sobre a remuneração normal, na primeira hora diária, 75 % na segunda hora e 100 % nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho suplementar	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1.ª hora	1,5 × *RH*	1,75 × *RH*
2.ª hora	1,75 × *RH*	2 × *RH*
Horas restantes	2 × *RH*	2,25 × *RH*

2 — .....

3 — .....

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 46.ª, o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na primeira hora e de 100 % nas restantes.

Cláusula 100.ª

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

ANEXO I

I

Tabela salarial

Grau	Tabela I	Tabela II
0	89 400$00	96 700$00
1	76 800$00	82 800$00
2	67 100$00	72 900$00
3	64 800$00	70 600$00
4	57 900$00	62 800$00
5	56 900$00	62 000$00
6	51 600$00	57 200$00
7	49 700$00	54 400$00
8	47 200$00	51 600$00
9	44 200$00	48 200$00
10	41 900$00	45 800$00
11	39 800$00	43 200$00
12	38 700$00	41 900$00
13	38 200$00	40 700$00
14	34 200$00	36 400$00
15	30 700$00	32 800$00
16	27 000$00	28 900$00
17	26 250$00	26 250$00
18	26 250$00	26 250$00
19	26 250$00	26 250$00
20	26 250$00	26 250$00

Remuneração média mensal: 47 500$.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeito a partir de 1 de Março de 1990.

1 de Março de 1990. — Pela FENAME, *(Assinaturas ilegíveis.)*. — Pela FETESE, *(Assinatura ilegível.)*. — Pelo STV, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos legais se declara que a FENAME representa as seguintes associações:

AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;
AIMMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;
AIN — Associação das Indústrias Navais;
AIM — Associação Industrial do Minho (Sector Metalúrgico e Metalomecânico);
ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas;
AIAPD — Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados;
ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Cutelarias.

Lisboa, 19 de Março de 1990. — Pela Direcção da FENAME, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos seguintes seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

E por ser verdade se passa a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 11 de Abril de 1990. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 16 de Abril de 1990 e depositado em 7 de Junho de 1990, a fl. 196 do livro n.º 5, com o n.º 247/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outra.

Na sede da ANIMEE, no dia 28 do mês de Março de 1990, reuniram-se, por um lado, os representantes da ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes da FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outras estruturas sindicais.

Foi obtido em relação ao processo negocial que vinha decorrendo um acordo global e final que se consubstancia nas seguintes cláusulas:

Âmbito

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas filiadas na associação outorgante e, por outro, os trabalhadores filiados em relação aos quais as associações sindicais subscritoras detêm poderes de representação para a presente negociação.

Vigência e eficácia

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo contudo a tabela de remunerações mínimas efeito a partir de 1 de Abril de 1990.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Profissões/categorias	Salários
03	01 Engenheiro — VI	231 950$00
02	01 Engenheiro — V	194 650$00
01	01 Engenheiro — IV	157 000$00
0	01 Engenheiro — III 02 Chefe de serviços 03 Analista inform. princ. 04 Contabilista	121 000$00
1	01 Engenheiro — II 02 Analista inf. profiss. 03 Encarregado geral	105 450$00
2	01 Engenheiro — IB 02 Program. inf./mec. princ. 03 Analista inf. assist. 04 Técn. telecom. princ. 05 Projectista	97 850$00
3	01 Técn. serv. social 02 Engenheiro — IA 03 Chefe de secção 04 Guarda-livros 05 Tesoureiro 06 Técn. telecom. + 6 anos 07 Técn. fabril princ. 08 Chefe de vendas 09 Inspector administr. 10 Secretário 11 Program. inf./mec. prof.	90 500$00
4	01 Preparador inf. dados 02 Escriturário principal 03 Corr. l. e./est. dact. l. e. 04 Encarregado 05 Técn. fabril + 6 anos 06 Técn. telec. 5 e 6 anos 07 Caixeiro encarregado 08 Caix. chefe de secção 09 Inspector de vendas 10 Program. inf./mec. assist. 11 Oper. inf./mec. princ. 12 Analista inf. estag. 13 Monitor inf. dados	80 250$00
5	01 Mestre forneiro 02 Chefe de equipa 03 Primeiro-escriturário 04 Caixa 05 Técn. telec. 3.º e 4.º anos 06 Máq. princ. (vidro) 07 Operador inf./mec. profis. 08 Enfermeiro 09 Técn. fabril 5.º e 6.º anos 10 Oper. máq. contab. 1.ª	76 950$00
6	01 Encarreg. refeit./cantina 02 Segundo-Escriturário 03 Operador telex 04 Fiel armazém 05 Prospector de vendas 06 Promotor de vendas 07 Oper. máq. contab. 2.ª 08 Caixeiro-viajante 09 Primeiro-caixeiro 10 Motorista pesados 11 P. Q. — oficial 12 Técn. tec. 1.º e 2.º anos 13 Vendedor 14 Tec. fabril 3.º e 4.º anos 15 Apontador de 1.ª 16 Est. dact. ling. port. 17 Expositor/decorador 18 Ecónomo 19 Caixeiro de praça 20 Recepcionista 1.ª 21 Téc. aux. serv.º social 22 Perf. verif./op. posto D. P.	67 900$00
7	01 Caixeiro 2.ª 02 Cobrador 03 Auxil. enfermagem 04 Motorista de ligeiros 05 Chefe cozinha 06 Supervisor-chefe 07 Técn. fabril 1.º e 2.º anos 08 Demonstrador 09 Propagandista 10 Reprod. doc./arq. técn. 11 Prog. inf./mec. estag.	62 150$00
8	01 P. E. — 1.º escalão — ofic. 1.ª 02 Cozinheiro 03 Emp. serv. externos 04 Supervisor 05 Despenseiro 06 Chefe de vigilância 07 Telefonista 1.ª 08 Recepcionista 2.ª	60 100$00

Graus	Profissões/categorias	Salários
9	01 Terceiro-escriturário 02 Apontador 2.ª 03 Encarregado de limpeza 04 Caixeiro 3.ª 05 P. Q. — Pré-ofic. 1.º e 2.º anos 06 P. E. — 1.º escl. — ofic. 2.ª 07 Controlador caixa 08 Anotador produção 09 Caixa de balcão 10 Telefonista 2.ª 11 Reprod. doc. admin. 12 Ajudante fogueiro 13 Oper. máq. contab. 3.ª 14 Oper. inf./mec. estag.	56 550$00
10-A	01 P. E. — 2.º escal. — prof.	52 500$00
10	01 Lavador automóveis 02 Contínuo/porteiro 21 anos 03 Apontador 3.ª 04 Estagiário 2.ª 05 Técn. fabril prat. 2.º ano 06 Técn. telec. prat. 2.º ano 07 Servente 08 Ajud. fabrico (cerâm.) 09 Distribuidor 10 Emp. balcão 11 Emp. refeitório/cantina 12 Cafeteiro 13 Dactilógrafa 2.º ano 14 Guarda ou vigilante 15 Servente cozinha 16 Caixeiro ajud. 2.º ano 17 Copeiro 18 Recepcion.- estag. 19 P. E. — 1.º esc. prat. 2.º e 3.º anos 20 Oper. máq. cont. estag. 21 Perf. ver./op. p. dados est. 22 Ajudante motorista	51 200$00
11	01 Estag. 1.º ano (escrit.) 02 Técn. telec. prat. 1.º ano 03 Técn. fabril prat. 1.º ano 04 P. Q. prat. 2.º ano 05 Dactilógrafa 1.º ano 06 Caixeiro-ajud. 1.º ano 07 P. E. 2.º esc. prat. 3 a 6 meses	45 150$00
12	01 Contínuo (— 21 anos) 02 Porteiro (— 21 anos) 03 P. Q. prat. 1.º ano 04 P. E. — 2.º esc. prat. até 3 meses 05 P. E. — 1.º esc. prat. 1.º ano	40 100$00
13	01 P. Q. — Aprendiz 2.º e 3.º anos 02 Prat. caix. 2.º e 3.º anos 03 Paquete 2.º e 3.º anos	34 650$00
14	01 P. Q. — Aprendiz 1.º ano 02 Prat. caixeiro 1.º ano 03 Paquete 1.º ano	30 150$00

Subsídio de refeição

O valor do subsidio de refeição, fixado em 250$, é alterado para 300$, com efeitos a partir de 1 de Abril de 1990.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráficas e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das

Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 23 de Abril de 1990. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto.

Lisboa, 30 de Março de 1990. — Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para efeitos da assinatura do texto final da revisão do CCTV/FMEE a Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações (FCT) declara representar:

Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicações Audiovisual (STT), seu federado.

Lisboa, 8 de Março de 1990. — *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 29 de Março de 1990. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos legais declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 2 de Abril de 1990.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos e sob compromisso de honra, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 3 de Abril de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

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

Lisboa, 5 de Abril de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 2 de Abril de 1990. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Madeiras e Mármores representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 3 de Abril de 1990. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 5 de Junho de 1990 e depositado em 11 de Junho de 1990, a fl. 198 do livro n.º 5, com o n.º 259/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outra.

Na sede da ANIMEE, no dia 28 do mês de Março de 1990, reuniram-se, por um lado, os representantes da ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes da FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas, do SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por si e em representação de outras estruturas sindicais. Foi obtido em relação ao processo negocial que vinha decorrendo um acordo global e final que se consubstancia nas seguintes cláusulas:

Âmbito

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas filiadas na associação outorgante e, por outro, os trabalhadores filiados em relação aos quais as associações sindicais subscritoras detêm poderes de representação para a presente negociação.

Vigência e eficácia

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo contudo a tabela de remunerações mínimas efeitos a partir de 1 de Abril de 1990.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Profissões/categorias	Salários
03	01 Engenheiro — VI	231 950$00
02	01 Engenheiro — V	194 650$00
01	01 Engenheiro — IV	157 000$00
0	01 Engenheiro — III 02 Chefe de serviços 03 Analista inform. princ. 04 Contabilista	121 000$00
1	01 Engenheiro — II 02 Analista inf. profiss. 03 Encarregado geral	105 450$00
2	01 Engenheiro — IB 02 Program. inf./mec. princ. 03 Analista inf. assist. 04 Técn. telecom. princ. 05 Projectista	97 850$00
3	01 Técn. serv. social 02 Engenheiro — IA 03 Chefe de secção 04 Guarda-livros 05 Tesoureiro 06 Técn. telecom. + 6 anos	90 500$00

Graus	Profissões/categorias	Salários
3	07 Técn. fabril princ. 08 Chefe de vendas 09 Inspector administr. 10 Secretário 11 Program. inf./mec. prof.	90 500$00
4	01 Preparador inf. dados 02 Escriturário principal 03 Corr. l. e./est. dact. l. e. 04 Encarregado 05 Técn. fabril + 6 anos 06 Técn. telec. 5 e 6 anos 07 Caixeiro encarregado 08 Caix. chefe de secção 09 Inspector de vendas 10 Program. inf./mec. assist. 11 Oper. inf./mec. princ. 12 Analista inf. estag. 13 Monitor inf. dados	80 250$00
5	01 Mestre forneiro 02 Chefe de equipa 03 Primeiro-escriturário 04 Caixa 05 Técn. telec. 3.º e 4.º anos 06 Máq. princ. (vidro) 07 Operador inf./mec. profis. 08 Enfermeiro 09 Técn. fabril 5.º e 6.º anos 10 Oper. máq. contab. 1.ª	76 950$00
6	01 Encarreg. refeit./cantina 02 Segundo-escriturário 03 Operador telex 04 Fiel armazém 05 Prospector de vendas 06 Promotor de vendas 07 Oper. máq. contab. 2.ª 08 Caixeiro-viajante 09 Primeiro-caixeiro 10 Motorista pesados 11 P. Q. — oficial 12 Técn. tec. 1.º e 2.º anos 13 Vendedor 14 Técn. fabril 3.º e 4.º anos 15 Apontador de 1.ª 16 Est. dact. ling. port. 17 Expositor/decorador 18 Ecónomo 19 Caixeiro de praça 20 Recepcionista 1.ª 21 Téc. aux. serv.º social 22 Perf. verif./op. posto D. P.	67 900$00
7	01 Caixeiro 2.ª 02 Cobrador 03 Auxil. enfermagem 04 Motorista de ligeiros 05 Chefe cozinha 06 Supervisor-chefe 07 Técn. fabril 1.º e 2.º anos 08 Demonstrador 09 Propagandista 10 Reprod. doc./arq. técn. 11 Prog. inf./mec. estag.	62 150$00
8	01 P. E. — 1.º escalão — ofic. 1.ª 02 Cozinheiro 03 Emp. serv. externos 04 Supervisor 05 Despenseiro 06 Chefe de vigilância 07 Telefonista 1.ª 08 Recepcionista 2.ª	60 100$00
9	01 Terceiro-escriturário 02 Apontador 2.ª 03 Encarregado de limpeza 04 Caixeiro 3.ª 05 P. Q. — Pré-ofic. 1.º e 2.º anos 06 P. E. — 1.º escl. — ofic. 2.ª 07 Controlador caixa 08 Anotador produção 09 Caixa de balcão 10 Telefonista 2.ª 11 Reprod. doc. admin. 12 Ajudante fogueiro 13 Oper. máq. contab. 3.ª 14 Oper. inf./mec. estag.	56 550$00
10-A	01 P. E. — 2.º escal. — prof.	52 500$00
10	01 Lavador automóveis 02 Contínuo/porteiro 21 anos 03 Apontador 3.ª 04 Estagiário 2.ª 05 Técn. fabril prat. 2.º ano 06 Técn. telec. prat. 2.º ano 07 Servente 08 Ajud. fabrico (cerâm.) 09 Distribuidor 10 Emp. balcão 11 Emp. refeitório/cantina 12 Cafeteiro 13 Dactilógrafa 2.º ano 14 Guarda ou vigilante 15 Servente cozinha 16 Caixeiro ajud. 2.º ano 17 Copeiro 18 Recepcion.- estag. 19 P. E. — 1.º esc. prat. 2.º e 3.º anos 20 Oper. máq. cont. estag. 21 Perf. ver./op. p. dados est. 22 Ajudante motorista	51 200$00
11	01 Estag. 1.º ano (escrit.) 02 Técn. telec. prat. 1.º ano 03 Técn. fabril prat. 1.º ano 04 P. Q. prat. 2.º ano 05 Dactilógrafa 1.º ano 06 Caixeiro-ajud. 1.º ano 07 P. E. 2.º esc. prat. 3 a 6 meses	45 150$00
12	01 Contínuo (— 21 anos) 02 Porteiro (— 21 anos) 03 P. Q. prat. 1.º ano 04 P. E. — 2.º esc. prat. até 3 meses 05 P. E. — 1.º esc. prat. 1.º ano	40 100$00
13	01 P. Q. — Aprendiz 2.º e 3.º anos 02 Prat. caix. 2.º e 3.º anos 03 Paquete 2.º e 3.º anos	34 650$00
14	01 P. Q. — Aprendiz 1.º ano 02 Prat. caixeiro 1.º ano 03 Paquete 1.º ano	30 150$00

Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição, fixado em 250$, é alterado para 300$, com efeitos a partir de 1 de Abril de 1990.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FETESE:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Perlo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Maria Teresa Nunes Guimarães de Rodrigues Ribolhos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — SITESC:

Duarte Sérgio dos Santos Melo Correia.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos seguintes seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 8 de Junho de 1990. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Entrado em 5 de Junho de 1990 e depositado em 11 de Junho de 1990, a fl. 198 do livro n.º 5, com o n.º 258/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente revisão aplica-se em todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos — AFAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo de 12 meses.

Cláusula 27.ª

Grandes deslocações — Continente

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressam diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de 285$ por cada dia completo de deslocação;
b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação;
c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta para o local da deslocação;
d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — Sem prejuízo 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 28.ª

Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30 % da retribuição diária, num mínimo de 575$ por cada dia completo de deslocação;
b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
c) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta para o local de deslocação;
d) A um seguro contra riscos e acidentes pessoais num mínimo de 3 500 000$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente;
e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela previdência nacional, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que, para isso seja oficializada;
f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhes o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
h) O local do gozo das férias será sempre, durante a deslocação o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — 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.

As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento do centro regional de segurança social, como tempo de trabalho normal os trabalhadores deslocados.

CAPÍTULO VI-A

Subsídio de refeição

Cláusula 37.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, terão direito a um subsídio de refeição diário, no mínimo de 200$ desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal do trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para cálculo de qualquer outra retribuição salarial, nomeadamente subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1, os trabalhadores ao serviço das empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com o montante não inferior ao valor mencionado no n.º 1, nem os trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 26.ª, 27.ª e 28.ª

O presente CCT foi celebrado em 25 de Maio de 1990.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Grau 0 (71 950$):

Analista informático.
Contabilista.
Engenheiro IV.

Grau 1 (67 500$):

Chefe de serviços.
Engenheiro III.
Programador informático.

Grau 2 (63 150$):

Desenhador-chefe/projectistas de reclamos luminosos.
Encarregado geral.
Engenheiro II.
Tesoureiro.

Grau 3 (58 900$):

Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Desenhador principal.
Engenheiro I.
Guarda-livros.
Programador mecanográfico.
Técnico fabril principal.

Grau 4 (54 750$):

Desenhador de reclamos luminosos (mais de 5 anos).
Encarregado.
Escriturário principal.
Monitor informático/mecanográfico.
Oficial qualificado principal.
Operador informático.
Secretário.
Técnico fabril III.
Técnico de serviço social.

Grau 5 (50 700$):

Apontador de 1.ª
Caixa.

Chefe de equipa.
Desenhador de reclamos luminosos de 3 a 5 anos.
Enfermeiro.
Primeiro-escriturário.
Oficial especializado de mais de 4 anos.
Oficial qualificado de 2 a 4 anos.
Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª
Operador mecanográfico de 1.ª
Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1.ª
Técnico fabril II de mais de 3 anos.

Grau 6 (46 750$):

Apontador de 2.ª
Desenhador de reclamos luminosos até 3 anos.
Segundo-escriturário.
Fiel de armazém (operador-conferente).
Motorista de pesados.
Oficial especializado de 2 a 4 anos.
Oficial qualificado de 1.º ano.
Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª
Operador mecanográfico de 2.ª
Operador de telex em língua portuguesa.
Técnico auxiliar do serviço auxiliar.
Técnico fabril do 1.º ano.
Vendedor.

Grau 7 (42 800$):

Apontador de 3.ª
Auxiliar de enfermagem.
Chefe de cozinha.
Cobrador.
Desenhador auxiliar do 2.º ano.
Escriturário de 3.ª
Motorista de ligeiros.
Oficial especializado do 1.º ano.
Pré-oficial qualificado do 1.º ano.
Reprodutor de documentos-arquivista técnico.
Técnico fabril praticante do 1.º ano.
Telefonista de 1.ª

Grau 8 (39 050$):

Cozinheiro.
Desenhador auxiliar do 1.º ano.
Pré-oficial especializado do 2.º ano.
Telefonista de 2.ª

Grau 9 (35 400$):

Apontador estagiário do 2.º ano.
Contínuo.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Desenhador praticante do 3.º ano.
Entregador de materiais, produtos e ferramentas.
Estagiário do 2.º ano.
Guarda ou vigilante.
Operador de máquinas de contabilidade estagiário.
Operador mecanográfico estagiário.
Perfurador-verificador operador de registo de dados estagiário.
Pré-oficial especializado do 1.º ano.
Profissional semi-especializado.

Grau 10 (31 850$):

Ajudante de motorista.
Apontador estagiário do 1.º ano.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Desenhador praticante do 2.º ano.
Empregado de refeitório ou cantina.
Estagiário do 1.º ano.
Praticante do 3.º ano especializado.
Profissional semi-especializado de menos de 3 meses.
Servente.

Grau 11 (28 400$):

Desenhador praticante do 1.º ano.
Paquete de 17 anos.
Praticante do 2.º ano especializado.

Grau 12 (26 550$):

Paquete de 16 anos.
Profissional especializado praticante do 1.º ano.

Grau 13 (26 350$):

Especializados aprendizes do 2.º e 3.º anos.
Paquete de 15 anos.

Grau 14 (26 250$):

Especializado aprendiz do 1.º ano de 15 anos.
Paquete de 14 anos.

1) A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Março de 1990.
2) A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.
3) O subsídio de almoço entra em vigor a partir de 18 de Maio de 1990.

Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector de fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector de fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 25 de Maio de 1990.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 24 de Maio de 1990. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 14 de Maio de 1990. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Madeiras e Mármores representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 14 de Maio de 1990. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Maio de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos legais declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 14 de Maio de 1990.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 15 de Maio de 1990. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 4 de Junho de 1990 e depositado em 7 de Junho de 1990, a fl. 197 do livro n.º 5, com o n.º 248/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente revisão aplica-se em todo o continente e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos — AFAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

A presente revisão entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada e será válida pelo prazo mínimo de 12 meses.

Cláusula 27.ª

Grandes deslocações — Continente

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressam diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de 285$ por cada dia completo de deslocação;
b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação;
c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta para o local da deslocação;
d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — Sem prejuízo 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 28.ª

Deslocações em território nacional não continental e estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

a) À retribuição que auferirem no local de trabalho, acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30 % da retribuição diária, num mínimo de 575$ por cada dia completo de deslocação;
b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
c) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta para o local de deslocação;
d) A um seguro contra riscos e acidentes pessoais num mínimo de 3 500 000$, em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente;
e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela previdência nacional, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que, para isso seja oficializada;
f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhes o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
h) O local do gozo das férias será sempre, durante a deslocação o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — 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.

As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento do centro regional de segurança social, como tempo de trabalho normal os trabalhadores deslocados.

CAPÍTULO VI-A

Subsídio de refeição

Cláusula 37.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, terão direito a um subsídio de refeição diário, no mínimo de 200$ desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal do trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para cálculo de qualquer outra retribuição salarial, nomeadamente subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1, os trabalhadores ao serviço das Empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com o montante não inferior ao valor mencionado no n.º 1, nem os trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 26.ª, 27.ª e 28.ª

O presente CCT foi celebrado em 25 de Maio de 1990.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Grau 0 (71 950$):

Analista informático.
Contabilista.
Engenheiro IV.

Grau 1 (67 500$):

Chefe de serviços.
Engenheiro III.
Programador informático.

Grau 2 (63 150$):

Desenhador-chefe/projectistas de reclamos luminosos.
Encarregado geral.
Engenheiro II.
Tesoureiro.

Grau 3 (58 900$):

Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Desenhador principal.
Engenheiro I.
Guarda-livros.
Programador mecanográfico.
Técnico fabril principal.

Grau 4 (54 750$):

Desenhador de reclamos luminosos (mais de 5 anos).
Encarregado.
Escriturário principal.
Monitor informático/mecanográfico.
Oficial qualificado principal.
Operador informático.
Secretário.
Técnico fabril III.
Técnico de serviço social.

Grau 5 (50 700$):

Apontador de 1.ª
Caixa.
Chefe de equipa.
Desenhador de reclamos luminosos de 3 a 5 anos.
Enfermeiro.
Primeiro-escriturário.
Oficial especializado de mais de 4 anos.
Oficial qualificado de 2 a 4 anos.
Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª
Operador mecanográfico de 1.ª
Perfurador-verificador/operador de registo de dados de 1.ª
Técnico fabril II de mais de 3 anos.

Grau 6 (46 750$):

Apontador de 2.ª
Desenhador de reclamos luminosos até 3 anos.
Segundo-escriturário.
Fiel de armazém (operador-conferente).
Motorista de pesados.
Oficial especializado de 2 a 4 anos.
Oficial qualificado de 1.º ano.
Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª
Operador mecanográfico de 2.ª
Operador de telex em língua portuguesa.
Técnico auxiliar do serviço auxiliar.
Técnico fabril do 1.º ano.
Vendedor.

Grau 7 (42 800$):

Apontador de 3.ª
Auxiliar de enfermagem.
Chefe de cozinha.
Cobrador.
Desenhador auxiliar do 2.º ano.
Escriturário de 3.ª
Motorista de ligeiros.
Oficial especializado do 1.º ano.
Pré-oficial qualificado do 1.º ano.
Reprodutor de documentos-arquivista técnico.
Técnico fabril praticante do 1.º ano.
Telefonista de 1.ª

Grau 8 (39 050$):

Cozinheiro.
Desenhador auxiliar do 1.º ano.
Pré-oficial especializado do 2.º ano.
Telefonista de 2.ª

Grau 9 (35 400$):

Apontador estagiário do 2.º ano.
Contínuo.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Desenhador praticante do 3.º ano.
Entregador de materiais, produtos e ferramentas.
Estagiário do 2.º ano.
Guarda ou vigilante.
Operador de máquinas de contabilidade estagiário.
Operador mecanográfico estagiário.
Perfurador-verificador operador de registo de dados estagiário.
Pré-oficial especializado do 1.º ano.
Profissional semi-especializado.

Grau 10 (31 850$):

Ajudante de motorista.
Apontador estagiário do 1.º ano.

Dactilógrafo do 1.º ano.
Desenhador praticante do 2.º ano.
Empregado de refeitório ou cantina.
Estagiário do 1.º ano.
Praticante do 3.º ano especializado.
Profissional semi-especializado de menos de 3 meses.
Servente.

Grau 11 (28 400$):

Desenhador praticante do 1.º ano.
Paquete de 17 anos.
Praticante do 2.º ano especializado.

Grau 12 (26 550$):

Paquete de 16 anos.
Profissional especializado praticante do 1.º ano.

Grau 13 (26 350$):

Especializados aprendizes do 2.º e 3.º anos.
Paquete de 15 anos.

Grau 14 (26 250$):

Especializado aprendiz do 1.º ano de 15 anos.
Paquete de 14 anos.

1) A presente tabela de remunerações mínimas tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Março de 1990.
2) A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.
3) O subsídio de almoço entra em vigor a partir de 18 de Maio de 1990.

Declaração

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a existência de único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no sector de fabricantes de anúncios luminosos, independentemente do número de textos publicados.

As partes outorgantes comprometem-se a efectuar, no futuro, a revisão de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao sector de fabricantes de anúncios luminosos através de negociações conjuntas.

Lisboa, 25 de Maio de 1990.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N;
SIV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmicas, Abrasivos, Cimentos, Vidro e Similares.

José Luís Carapinha Rui.

Entrado em 4 de Junho de 1990 e depositado em 7 de Junho de 1990, a fl. 197 do livro n.º 5, com o n.º 249/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — .....

a) A tabela salarial constante do anexo II produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1990.

2 — .....

3 — .....

ANEXO II

Tabela salarial

Encarregado	48 600$00
Técnico de rádio, TV e electrónica com mais de 5 anos	46 300$00
Técnico electricista e chefe de equipa	45 000$00
Técnico de rádio, TV e electrónica com mais de 2 e menos de 5 anos	44 000$00
Oficial de 1.ª	44 000$00
Técnico de rádio, TV e electrónica até 2 anos	39 700$00

Oficial de 2.ª	39 700$00
Pré-oficial do 3.º período	34 500$00
Pré-oficial do 2.º período	30 250$00
Pré-oficial do 1.º período	26 350$00
Ajudante do 2.º período	26 250$00
Ajudante do 1.º período	26 250$00
Aprendiz do 3.º período	26 250$00
Aprendiz do 2.º período	26 250$00
Aprendiz do 1.º período	26 250$00

Pelo SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho do Bombarral:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial da Guarda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho da Marinha Grande:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Lamego:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algôdres:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Peniche:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Pombal:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Maio de 1990 e depositado em 7 de Junho de 1990, a fl. 197 do livro n.º 5, com o n.º 250/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACRAL — Assoc. dos Comerciantes da Região do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — A tabela salarial constante do anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1990.

Nota. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

(De 1 de Abril de 1990 a 31 de Março de 1991)

Graus	Remunerações
A	56 300$00
B	50 700$00
C	49 200$00
D	45 700$00
E	42 300$00
F	37 200$00
G	34 200$00
H	32 200$00
I	28 000$00
J	23 000$00
L	21 000$00
M	19 000$00
N	17 500$00

Lisboa, 10 de Maio de 1990.

Pela ACRAL — Associação dos Comerciantes da Região do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seguinte sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Tecnologias:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Junho de 1990 e depositado em 7 de Junho de 1990, a fl. 197 do livro n.º 5, com o n.º 251/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela ANEPSA — Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — *(Mantém-se a redacção actual.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo III) e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990 e vigorarão até 31 de Dezembro de 1990.

3 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

1 a 3 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

4 — No caso previsto na alínea *c*) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de 260$ por cada dia completo de deslocação;
b) e *c*) *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

5 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

8 — Os valores fixados para a alínea *b*) do n.º 3 e para a alínea *b*) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço ou jantar — 790$;
Alojamento com pequeno-almoço — 3100$.

9 — *(Mantém-se com a redcção actual.)*

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 26.ª

Serviços de urgência

1 — *(Mantém-se com a redacção actual.)*

2 — Sempre que o trabalhador por motivos de serviços de urgência se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 770$, 1300$ e 2180$, respectivamente, em dia útil, descanso complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 a 8 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 310$ por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 e 3 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I	81 000$00
II	70 300$00
III	62 900$00
IV	53 500$00
V	47 200$00
VI	44 300$00
VII	38 300$00

Lisboa, 1 de Março de 1990.

Pela ANEPSA — Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácias do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 1 de Março de 1990. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

A Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 15 de Março de 1990 e depositado em 12 de Junho de 1990, a fl. 199 do livro n.º 5, com o n.º 264/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito pessoal

O presente AE obriga, por um lado, a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.ª

Âmbito temporal

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente acordo é válido pelo prazo mínimo de vigência estabelecido na legislação aplicável, mantendo-se, contudo, em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As remunerações previstas no presente acordo serão revistas anual e simultaneamente.

3 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — As tabelas salariais e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1 — Apenas poderá ser admitido ao serviço da COVINA quem tenha completado 16 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2 — No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

a) Identificação das partes;
b) Categoria profissional;
c) Remuneração;
d) Horário de trabalho;
e) Local de trabalho;
f) Eventuais condições específicas;
g) Data da celebração;
h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3 — Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá à admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu

serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar.

Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de dois dias úteis após a recepção da comunicação.

4 — Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que o período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

CAPÍTULO III

Categorias, promoções e acesso profissional

Cláusula 5.ª

Designação das categorias e definição das funções

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 6.ª

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2 — As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

Cláusula 7.ª

Mapas de quotização sindical

A COVINA obriga-se a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores e devidamente preenchidos os mapas de quotização sindical dos quais constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados, mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a prazo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.ª

Deveres da COVINA

São deveres da COVINA:

a) Cumprir as disposições do presente acordo;
b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo deste, certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas;
i) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora dele, dando-lhes as facilidades constantes deste acordo e da lei;
j) Facultar locais adequados para a fixação de documentos informativos de natureza laboral ou sindical por parte das estruturas representativas dos trabalhadores e permitir a sua difusão nos termos da lei;
k) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração;
l) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, os mapas de

quotização e o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados;

m) Permitir a livre circulação nas instalações da empresa dos elementos da direcção do sindicato, bem como dos seus representantes devidamente credenciados, desde que acompanhados por aqueles ou por membros das estruturas representativas dos trabalhadores da empresa, devendo os mesmos fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa.

Cláusula 9.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente acordo;
b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
g) Observar a regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
h) Comunicar, por escrito, à direcção de pessoal, no prazo de 15 dias, eventual alteração de residência;
i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à COVINA:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;
d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo os casos previstos neste acordo;
e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços pela COVINA ou pessoa ou entidade por ela indicada;
f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 11.ª

Integração dos trabalhadores da COVINA em empresas associadas

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a COVINA participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da COVINA que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2 — Em caso da opção pela aplicação do presente acordo a COVINA assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3 — Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho semanal

1 — Para os trabalhadores não integrados em turnos, a duração máxima do período normal de trabalho semanal será de 40 horas, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos para determinadas categorias ou grupos profissionais.

2 — Para os trabalhadores integrados em regime de turnos manter-se-á a duração média dos períodos normais de trabalho semanal.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será

interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 10 de Julho, dia da nacionalização, o período de almoço terá a duração de três horas, a verificar entre as 12 e as 15 horas.

Cláusula 13.ª

Trabalho por turnos

1 — Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com 16 horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3 — Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de 8 horas.

4 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente de trabalho ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela COVINA e outro designado pelo trabalhador.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido.

Os períodos excedentes serão remunerados como trabalho suplementar, excepção feita ao regime de três turnos — cinco equipas, caso em que tal apenas se aplicará após o cômputo da compensação dos dias devidos pela aplicação da escala de turnos, nos exactos termos previstos no respectivo regulamento.

12 — O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada, não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

13 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada terão direito a dispensa com duração de meio dia por cada mês de trabalho efectivo que se vence em 31 de Outubro de cada ano. O período de férias conta para este efeito como trabalho efectivo desde que o trabalhador preste mais de seis meses de trabalho.

Para determinação do trabalho efectivo do ano que, para este efeito encerra em 31 de Outubro de cada ano, a fracção superior a 15 dias conta-se como se de um mês de trabalho se tratasse. Esta dispensa será gozada entre Novembro e Maio.

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;
b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
b) Quando se verifiquem casos de força maior;
c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Deficientes;
b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;
c) Menores.

Cláusula 15.ª

Limites ao trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 horas anuais.

Cláusula 16.ª

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.ª

Desempenho de outras funções

1 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a COVINA encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando dessa mudança resultar o desempenho de funções correspondentes a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes, contados num período de dois anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5 — Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros 12 meses ou por motivo da prestação de serviço militar.

6 — A situação prevista no n.º 1 resultará de designação prévia escrita excepto em casos de urgência, em que poderá ser feita oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis.

Cláusula 18.ª

Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.ª

Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por trans-

ferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhdor, até ao último dia útil de cada mês.

3 — O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para efeitos de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na Caixa de Previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.ª

Conceitos

1 — Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

a) Remuneração base mensal — a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;
b) Retribuição mensal — a resultante da regra anterior, acrescida do montante do prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 24.ª, o trabalhador tiver direito;
c) Texto do actual n.º 2 da cláusula 22.ª;
d) Retribuição diária — a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

e) Retribuição horária — a resultante da seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal;
n = período normal de trabalho semanal.

2 — Os trabalhadores classificados de B na respectiva categoria terão enquadramento salarial no grupo inferior ao dos trabalhadores classificados de A.

Cláusula 21.ª

Abonos para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores e tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 5315$ enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado. No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6 — O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.

Cláusula 23.ª

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da COVINA terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — 2450$.
De 10 a 14 anos — 4460$.
De 15 a 24 anos — 5060$.
Mais de 25 anos — 7050$.

2 — Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

Cláusula 24.ª

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

3 — O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no n.º 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4 — O disposto nos n.os 1 e 2 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.ª

Retribuição e subsídio de férias

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

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

3 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 26.ª

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 23 % do vencimento base do grau 14.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada, e três turnos rotativos folga fixa ao domingo, tem direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 18 % do vencimento base do grau 14.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 13 % do vencimento base do grau 14.

4 — O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.

6 — Se um trabalhador que tenha estado afecto a regime de turnos pelo menos 135 dias seguidos ou 180 interpolados durante os últimos 12 meses, passar, por conveniência da empresa, a regime de horário normal, ser-lhe-á integrado na remuneração o valor do subsídio de turno que vinha auferindo. Na primeira revisão salarial posterior, terá direito à actualização estabelecida para a respectiva categoria ou, em alternativa, a uma actualização igual a 50 % do subsídio de turno que auferia, caso este valor seja superior ao do aumento da categoria.

Nas seguintes revisões apenas terá movimentação salarial para atingir o valor do novo vencimento da categoria.

7 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, observar-se-á o seguinte:

a) *Subsídio de férias* — Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano;

b) *Subsídio de Natal* — Se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

Cláusula 27.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50, 75 e 100 %, respectivamente na 1.ª, 2.ª e 3.ª hora e seguintes.

2 — O limite de 150 horas anuais, previsto no n.º 2 da cláusula 15.ª, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a COVINA, a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 28.ª

Remuneração do trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.ª

Subsídio de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção têm direito a:

2470$ por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
1430$ por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3 — Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 15.ª, 17.ª e 28.ª

4 — A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 30.ª

Local de trabalho

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho as instalações da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

Cláusula 31.ª

Transferências

1 — Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior às mudanças de trabalhadores, ainda que a título definitivo, da sede (Santa Iria de Azóia) para as instalações da empresa sitas na Póvoa de Santa Iria e vice-versa.

3 — A COVINA só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

4 — Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a COVINA obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transporte do seu mobiliário;
b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 100 000$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

5 — Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 32.ª

Deslocações — Princípios gerais

1 — São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2 — Os trabalhadores deslocados têm direito, enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 10 000 000$ cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

3 — Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina super, por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

4 — O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

Cláusula 33.ª

Regime das pequenas deslocações

Nas pequenas deslocações, o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

Cláusula 34.ª

Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
b) Nas deslocações no continente e ilhas adjacentes, a um abono diário igual a 40 % da retribuição diária do grupo 8 do anexo IV, a ser pago antes da partida. Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário igual a 150 % da retribuição diária do grupo 8 do anexo IV, a ser pago antes da partida;
c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;
d) A um período suplementar de descanso remunerado de dois dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação em território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;
e) A um período suplementar de descanso remunerado de cinco dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2 — Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3 — O abono referido na alínea *b*) do n.º 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4 — Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas *d*) e *e*) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5 — As alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

Descanso semanal

Salvo as excepções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 36.ª

Feriados

1 — São feriados:

a) 1 de Janeiro; 18 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro e 25 de Dezembro;
b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascenção ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 37.ª

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

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

4 — No ano da cessão do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5 — Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

Cláusula 38.ª

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a COVINA só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — A COVINA afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7 — O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8 — Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

Cláusula 39.ª

Doença no período de férias

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na fatla de acordo, logo após a alta.

Cláusula 40.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 41.ª

Faltas — Definição

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

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

Cláusula 42.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 43.ª

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas:

a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão ou subcomissão de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;
d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados e padrastos, durante cinco dias consecutivos;
e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuem as provas;
g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;
i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;
j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela COVINA;
k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação.

2 — Os prazos referidos nas alíneas *d*), *e*) e *h*) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o

trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 44.ª

Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — A COVINA obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2 — O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de dois trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3 — Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 45.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no n.º 3 da cláusula 77.ª para além dos créditos de horas aí mencionados;
b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 46.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.ª

Impedimentos prolongados

1 — Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que prossuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidas na cláusula 85.ª

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 48.ª

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 49.ª

Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores.

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 50.ª

Licença sem retribuição

1 — A COVINA poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.ª

Cessação do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho pode cessar:

a) Por mútuo acordo das partes;
b) Por caducidade;
c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 52.ª

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53.ª

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 54.ª

Rescisão do contrato com justa causa

1 — Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

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

2 — A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 55.ª

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade

Cláusula 56.ª

Consequências da rescisão pela COVINA

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela COVINA, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade, determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na COVINA no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na COVINA, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou a fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da

sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, ou, ainda, de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 57.ª

Consequência da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos da alíneas *b*) a *f*) da cláusula 55.ª, este terá direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 56.ª

Cláusula 58.ª

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 59.ª

Despedimento de representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 60.ª

Competência disciplinar

A COVINA tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 61.ª

Obrigatoriedade do processo disciplinar

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 62.ª

Formalidades

1 — O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se, porém, tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2 — Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterá sempre a audiência do trabalhador.

3 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa

de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4 — A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7 — Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8 — Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9 — O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10 — O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

Cláusula 63.ª

Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a COVINA suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição ou diminuição de quaisquer garantias do trabalhador, quando se verifique algum dos comportamentos seguintes:

a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da COVINA;
b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou de membros dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

2 — A suspensação preventiva de algum dos trabalhadores referidos na cláusula 77.ª deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

3 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no número anterior.

Cláusula 64.ª

Sanções disciplinares

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *c*) do n.º 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

Cláusula 65.ª

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que estejam inscritos, quando autorizados por aqueles.

Cláusula 66.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comis-

são ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 67.ª

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro do normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.ª

Trabalho feminino

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

3 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após os parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;

b) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Dos 90 dias fixados nesta alínea, 60 serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) No caso de aborto ou de parto nato-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea *b*), será de 30 dias no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;

d) Após o parto do nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 90 dias estabelecida na alínea *b*), à concessão durante doze meses, para tratar do filho, de dois períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no final do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea *b*) do número anterior, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras que, por ocasião do período menstrual, sofram de perturbações com características patológicas, poderão recorrer ao médico da empresa que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

Cláusula 69.ª

Trabalho de menores

1 — A COVINA deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — Aos menores é vedado, em princípio, a prestação de trabalho nocturno ou suplementar.

3 — Pelo menos duas vezes por ano a COVINA deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento normal.

4 — A COVINA obriga-se a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional.

Cláusula 70.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que

contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;
b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;
c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no n.º 2;
d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2 — O complemento anual para despesas escolares referido na alínea *c*) do número anterior — no valor máximo de 40 % do salário base do grupo 15 — será processado da seguinte forma:

a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;
b) Em cada um dos oito meses seguintes, a um doze avos do montante máximo anual.

3 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;
c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;
d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4 — O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no n.º 1.

Cláusula 71.ª

Formação e reciclagem

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 72.ª

Princípios gerais

A COVINA obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 73.ª

Medicina no trabalho

A COVINA manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 74.ª

Princípio geral

À COVINA é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 75.ª

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à COVINA a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2 — Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 76.ª

Atribuição das comissões e delegados sindicais

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite à defesa dos interessados sócioprofissionais dos trabalhadores, podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

Cláusula 77.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão e subcomissões de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções sindicais em instituições de segurança social ou na comissão paritária, têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos, regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.ª do presente acordo.

3 — Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

4 — Texto n.º 1 da cláusula 83.ª Vigente.

Cláusula 78.ª

Reuniões com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

Cláusula 79.ª

Plenários de trabalhadores

1 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no n.º 3 ou por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), 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 pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas à empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 80.ª

Bairro residencial

A COVINA dispõe de um bairro residencial destinado prioritariamente àqueles trabalhadores que se encontrarem em situação económica e social mais desfavorecida e que se rege por regulamento próprio.

Cláusula 81.ª

Infantário

Os filhos dos trabalhadores da COVINA com idade compreendida entre os três meses e os seis anos poderão frequentar o infantário existente nas suas instalações, de acordo com regulamento próprio.

Cláusula 82.ª

Refeitório

1 — A COVINA dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição de 600$ por cada dia de trabalho.

Cláusula 83.ª

Transportes

1 — A COVINA obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.

2 — Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas represenativas dos trabalhadores.

Cláusula 84.ª

Regalias sociais

1 — Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
Despesas com medicamentos;
Subsídio de doença;
Subsídio de funeral;
Reforma;
Subsídio de nascimento;
Subsídio de sinistro ou doença profissional.

2 — Cópias dos instrumentos referidos no n.º 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3 — A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o n.º 1 terá, obrigatoriamente, de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à COVINA. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5 — Todos os esquemas previstos no n.º 1 são devidos a todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 85.ª

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2 — A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada um dos seus elementos de um voto.

3 — Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicará, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 86.ª produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião, se outra posterior não vier a ser acordada.

6 — Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 86.ª

Atribuições

1 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2 — A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuísticas de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 87.ª

Funcionamento

1 — A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2 — A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 88.ª

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2 — Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 86.ª consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4 — As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Emprego e da Segurança Social para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 89.ª

Comissão arbitral

1 — Sempre que, no uso das competências conferidas pelo n.º 1 da cláusula 86.ª, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2 — A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3 — A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5 — O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6 — O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 90.ª

Reclassificação ou reconversão

1 — A COVINA obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho, clinicamente comprovados, se incapacitem ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — A remuneração do trabalhador reconvertido para categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente, nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3 — Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no n.º 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4 — A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

Cláusula 91.ª

Subcontratação de mão-de-obra

A COVINA não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

1) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
2) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
3) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

Cláusula 92.ª

Transitória

No que respeita à tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária não se aplicará, para o ano de 1991, o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 2.ª, na medida em que foi já acordada a fórmula de revisão para produzir efeitos em 1 de Janeiro de 1991.

ANEXO I

Condições específicas de admissão — Carreiras profissionais

Fabricação e transformação

1 — Condições de admissão:

Escolaridade obrigatória;
16 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes de operador de manufacturas, operador de fornos e autoclave, operador de serigrafia e ecrãs, operador de espelhagem, de controlador-verificador de qualidade e de foscador, ascenderão a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos três anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os estagiários de vigilante de linha *(float)* e de operador de fim de linha *(float)* e VIP, de operador de corte/desbandagem e de operador de movimentação e cargas ascenderão a estas categorias decorridos três anos.

Os estagiários de operador de vidro duplo e de laminagem ascenderão a esta categoria decorridos dois anos.

Manutenção

Instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade ou equivalente);
16 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ou tirocinantes ascenderão a oficial B ou instrumentista I decorridos três anos naquelas categorias.

Os oficiais B ou instrumentistas I ascenderão a A ou II decorridos três anos como B ou I, ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais A ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos na permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Escritórios

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico;
16 anos de idade.

2 — Acesso:

Os estagiários ascenderão a escriturários B decorridos três anos naquela categoria.

Os escriturários B ascenderão a A logo que completem três anos naquela categoria ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de passagem.

Os escriturários A ascenderão a assistentes administrativos desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os programadores I e os operadores de computador I ascenderão a II decorridos dois anos na categoria.

Técnicos de desenho

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade ou equivalente);
18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes ascenderão a tirocinantes decorridos dois anos.

Os tirocinantes ascenderão a desenhadores B decorridos três anos.

Os desenhadores B ascenderão a A decorridos três anos naquela categoria ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Químicos

1 — Condições de admissão:

2.º ciclo do ensino básico (9.º ano escolaridade ou equiperado);
18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os trabalhadores classificados de preparador ou estagiário ascenderão a analista B logo que completem o curso de química das escolas industriais ou outro equiparado.

O analista B ascenderá a A decorridos três anos naquela categoria ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de passagem.

Os analistas A ascenderão a oficiais principais I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência do escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

ANEXO II

Agentes de serviços externos. — É o trabalhador que tem como função predominante efectuar entregas de documentos e pagamentos em cheque, junto de repartições e outros organismos públicos e privados, e procede a pequenos levantamentos e depósitos. Pode, acessoriamente, executar tarefas no interior da empresa, tais como a distribuição e expedição de correspondência ou outros documentos e acompanhamento de visitantes.

Ajudante de cozinheiro.— É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro, na preparação e confecção das refeições.

Analista de laboratório.— É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal de laboratório.— É o trabalhador que, no laboratório, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Apontador metalúrgico.— É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Apontador vidreiro.— É o trabalhador que tem a seu cargo a elaboração dos mapas de distribuição de mão-de-obra pelos diferentes serviços e passagem das requisições ao armazém geral. Elabora os mapas mensais de controlo de material e mão-de-obra.

Arquivista.— É o trabalhador que classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizada a documentação e elabora registos de entrada e saída desta.

Assistente administrativo.— É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e micro-computadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Auxiliar de armazém.— É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórias, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

Auxiliar de armazém de fabricação.— É o trabalhador que nos armazéns da fabricação, auxilia os operadores nas tarefas de embalagem, evacuação, stockagem e expedição de vidro; colabora nas manobras de transporte e stockagem; recepciona e acondiciona utensílios e materiais; recolhe ou colabora no envio ao circuito de casco de volumes defeituosos e assegura o seu funcionamento; marca embalagens com legendas; procede à limpeza e arrumação das suas zonas de trabalho.

Auxiliar de refeitório e bar.— É o trabalhador que limpa e arruma as instalações, equipamentos e utensílios no refeitório, abastece os expositores de refeições, bebidas e outros; colabora nas tarefas de preparação dos géneros e no empratamento. Quando no bar, atende e serve, regista e cobra as importâncias devidas e assegura as tarefas de limpeza e arrumação.

Auxiliar de transformação de vidro.— É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

Caixa.— É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

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

Carpinteiro.— É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

Chefe de cozinha.— É o trabalhador que organiza, coordena, dirigie e controla o serviço de cozinha; colabora na elaboração das ementas; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e capitações; verifica a quantidade das refeições; verifica a ordem e a limpeza dos sectores, equipamentos e utensílios e apresentação e higiene do pessoal; é responsável pelo aprovisionamento da cozinha e conservação dos alimentos; elabora o registo diário de consumos e procede periodicamente a inventário; pode participar na confecção de pratos e de sobremesas e desempenhar outras tarefas afins ou decorrentes da respectiva profissão.

Chefe de turno (float). — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores dos sectores de ensilagem, composição, fusão, banho-*float* e estenderia; compete-lhe ainda coordenar a actividade dos sectores da zona fria e manutenção da fabrica float, na ausência das respectivas chefias, decidindo alterações aos programas e estabelecendo prioridades, segundo variáveis pré-definidas; é responsável pela correcta execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações, de acordo com normas, programas e instruções que recebe e assegura que a qualidade e dimensão do vidro produzido respeitam as especificações que lhe são previamente definidas, realiza operações de mudança de espessura, actuando na consola de comando e sinópticos operativos dos equipamentos e coadjuva a sua chefia na realização de operações especiais (introdução e extracção de barreiras, mudança de espessura, mudança de *tweels*, manipulação de utensílios inerentes ao banho float, etc.); procede a inspecções às instalações e mantém-se informado sobre a sua marcha, funcionamento dos equipamentos da área e cumprimento dos programas, decidindo da eventual necessidade de introduzir alterações e zelando pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e marcha do processo.

Chefe de turno (VIP) — É o trabalhador que dirigie técnica e disciplinarmente os trabalhadores que integram os sectores da composição, fusão, laminagem e exploração da fabricação VIP; é responsável pela correcta execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações, pesagem e mistura de matérias-primas, enforna, fusão, laminagem, recozimento, corte, embalagem e stockagem, de acordo com normas, programas e instruções que recebe e assegura que a qualidade e dimensão do vidro produzido respeitam as especificações que lhe são previamente definidas; providencia pelo bom funcionamento dos equipamentos das áreas referidas e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e outras ocorrências durante o seu período de trabalho.

Comprador.— É o trabalhador que tem como função contactar e seleccionar fornecedores, averiguando as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, prazos de entrega, preços e modos de pagamento a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Assegura os actos administrativos decorrentes da sua actividade e pode tomar decisões correntes.

Condutor de máquinas industriais.— É o trabalhador que executa operações de arrumação e transporte de mercadorias utilizando máquinas de manobra, tais como empilhadores, pontes rolantes, pequenos tractores de reboque e outros.

Contínuo.— É o trabalhador que procede à distribuição da correspondência e outra documentação pelos diversos serviços da empresa; anuncia e ou acompanha visitantes; estampilha correspondência para expedição; faz recados e outras tarefas análogas.

Contramestre (float). — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores do sector banho-*float* e estenderia; é responsável pela correcta execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações a seu cargo, de acordo com normas, programas e instruções que recebe; realiza operações de mudança de espessura, actuando na consola de comando e sinópticos operativos dos equipamentos e coadjuva a sua chefia na realização de operações especiais (introdução e extracção de barreiras, mudança de espessura, mudança de *tweels*, manipulação de utensílios inerentes ao banho *float*, etc.); procede a inspecções às instalações e mantém-se informado sobre a sua marcha, funcionamento dos equipamentos da área e cumprimento de programas, decidindo da eventual necessidade de introduzir alterações e zelando pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e marcha do processo.

Contramestre (VIP). — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade pela correcta execução de todas as operações respeitantes à laminagem, recozimento, corte e embalagem durante o seu turno de trabalho, bem como a coordenação disciplinar e técnica da actividade dos trabalhadores e funcionamento dos equipamentos das áreas referidas. Compete-lhe a manutenção das condições de fabricação de acordo com as especificações técnicas e instruções recebidas da sua chefia, tendo responsabilidade pelo registo de parâmetros de fabricação, controlo de produção e ocorrências verificadas durante o seu turno de trabalho.

Controlador-caixa.— É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão de contas de consumo nas salas de refeição, recebimento das importâncias respectivas (mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento) ou venda e ou recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia os serviços de controlo, recepção e balcão, designadamente, na verificação de entradas e saídas de mercadoria e respectivo registo, apuramento de consumos diários, fornecimento de elementos aos serviços de contabilidade e informação sobre as faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-verificador de qualidade.— É o trabalhador que tem como função determinar, por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente, dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às quantidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua. Quando em serviço no controlo de qualidade produções — *Float* — assegura, quando necessário, a evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco através de trape ou ducha.

Coordenador de controlo de qualidade.— É o trabalhador que tem a seu cargo a coordenação técnica e funcional de uma equipa de controlo de qualidade; realiza ensaios por amostragem, periodicamente ou em função das necessidades de momento, em cabine, laboratório óptico ou outros, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados e regista os resultados obtidos; com base nos resultados dos ensaios, classifica o vidro segundo os parâmetros que lhe tenham sido definidos, informa a produção sobre as possibilidades de exploração em termos de qualidade e dimensões, decide da eventual necessidade de rejeição da produção em curso; providencia pelo correcto funcionamento das instalações e equipamentos a seu cargo e pelo estado geral de arrumação e limpeza dos mesmos; elabora relatórios sobre as ocorrências surgidas e de uma forma geral, mantém a chefia informada sobre a situação da qualidade do vidro.

Coordenador de exploração (float). — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, e de acordo com programas, instruções e informações que

recebe, tem a seu cargo a coordenação do tráfego de vidro na linha de exploração; faz a introdução dos programas, controla e vigia a marcha das instalações, segundo variáveis de qualidade, dimensão, destinos, etc., para o que selecciona circuitos e equipamentos a utilizar, tendo em vista a sua optimização; introduz alterações aos programas de acordo com normas pré-estabelecidas, nomeadamente em situações de saturação nas linhas, avarias em equipamentos (linha directa, reinjecção, circuito de casco, etc.) mudanças de qualidade, etc.; coordena a actividade das instalações em ligação com os operadores, dando-lhes indicações sobre as tarefas a realizar, assim como alterações a introduzir, através da interfonia; elabora relatórios informativos e obtém registos informatizados sobre a condução das instalações e rendimentos de linha; providencia pelo abastecimento de materiais necessários à correcta exploração da linha de acordo com o planeamento a cumprir.

Cozinheiro.— É o trabalhador responsável pela preparação e confecção dos alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

Desenhador.— É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto.

Desenhador principal.— É o trabalhador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Desenhador projectista.— É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros/técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Despenseiro.— É o trabalhador que tem como função recepcionar, armazenar, conservar e distribuir géneros alimentícios e outros produtos destinados às refeições, competindo-lhe efectuar os registos de entradas, saídas e existências e a realização de inventários; informar sobre necessidades de aquisição e efectuar, quando necessário, a compra de géneros de consumo diário; vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e assegurar a limpeza da despensa. Pode realizar quaisquer outras tarefas relacionadas com a despensa.

Electricista.— É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

Encarregado.— É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organizar, podendo comparticipar na execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribuir as tarefas a executar e verificar e controlar os trabalhos realizados; redigir comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

Escriturário.— É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Fiel de armazém.— É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento em boas condições de arrumação e conservação, e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de *stocks*, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

Foscador.— É o trabalhador que opera o equipamento da linha de foscagem do vidro; vigia e regula o equipamento; procede à alimentação e desalimentação da linha; auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação do equipamento, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Guarda.— É o trabalhador que tem como função o controle de pessoas e viaturas entradas na empresa e a vigilância nocturna das instalações.

Inspector de equipamentos fabris.— É o trabalhador que efectua inspecções e visitas aos equipamentos e órgãos das máquinas, utilizando os meios técnicos adequados, nomeadamente técnicas END, tendo em vista os seu bom estado de manutenção e funcionamento; executa as inspecções e visitas de acordo com planos que elabora e instruções que recebe; analisa e avalia resultados, diagnostica avarias e desencadeia trabalhos de conservação/reparação; controla a evolução do estado de funcionamento dos equipamentos; elabora relatórios e regista as informações de inspecções e visitas que efectua, no sistema de tratamento de manutenção; mantém a sua chefia informada das anomalias que detecta; colabora na elaboração de planos de manutenção; controla a qualidade dos trabalhos sub-contratados; realiza trabalhos de preparação relacionados com as inspecções e visitas que efectua.

Instrumentista.— É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Lubrificador de máquinas.— É o trabalhador que lubrifica máquians e ferramentas; faz mudanças de óleo e executa trabalhos acessórios tendo em vista manter em boas qualidades os pontos de lubrificação, normalmente de acordo com um plano que lhe é previamente estabelecido.

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

Motorista.— É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados) zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga.

Oficial principal.— É o trabalhador que na sua área de actuação especializada (manutenção, transformação de vidro e controlo de qualidade) tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsablidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de composição (float). — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a recepção, ensilagem, stockagem, pesagem e mistura de matérias-primas e seu envio ao forno *float,* obedecendo a especificações e normas pré-estabelecidas; introduz medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com as normas pré-estabelecidas e toma decisões ante opções pré-definidas, nomeadamente, lançamento de ciclos parciais, aceitação ou recusa de erros de medida e envio para desperdício; procede a mudança da instalação para funcionamento não automático, sempre que as situações o exijam e assegura em processo manual a mistura e transporte da composição de modo a garantir a marcha da fabricação; verifica as condições de humidade e homogeneidade da mistura e matérias-primas e procede à colheita de amostras; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; procede a inspecções frequentes às instalações e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação; substitui o operador de fluidos nas suas ausências ocasionais da sala de controlo, provocadas por necessidade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª do AE.

Operador de composição/fusão (VIP). — É o trabalhador que tem como função fornecer ao forno VIP, através de equipamento apropriado, a composição de que necessita, segundo especificações e normas pré-estabelecidas; tem a seu cargo as operações de pesagem e mistura de matérias-primas e seu envio ao forno, verificação das condições de humidade e homogeneidade da mistura e colheita de amostras; compete-lhe ainda a mudança e limpeza de maçaricos, filtros, detecção de fugas ou entupimentos no circuto de *fuel* e ar primário e limpeza da misturadora e do exterior da enfornadora; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e zela pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; colabora nas operações de mudança de máquinas.

Operador de computador.— É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

Operador de corte e desbandagem (float). — É o trabalhador a quem compete vigiar e regular o funcionamento das pontes de corte bem como do equipamento de quebra, separação e desbandagem da lâmina de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; controla dimensionalmente os volumes e efectua a sua desbandagem manual quando necessário; substitui elementos de corte dos equipamentos; opera, vigia e regula o equipamento de tratamento superficial do vidro; procede à evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; actua no sistema de lubrificação centralizada dos equipamentos e providencia pela sua conservação e pela limpeza da sua área de trabalho; opera o equipamento de descarga e as mesas de corte da reinjecção.

Operador de espelhagem.— É o trabalhador que na linha de espelhagem opera os equipamentos; vigia e regula as máquinas e equipamentos periféricos de acordo com os parâmetros estabelecidos; auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas; preenche mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela lubrificação dos equipamentos e limpeza das instalações.

Operador de fim de linha (float). — É o trabalhador a quem compete executar funções de vigilância e regu-

lação do funcionamento das máquinas embaladoras e de transporte de volumes de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; vigia a formação correcta dos lotes, assegurando a embalagem de acordo com a qualidade e dimensões previamente definidas; vigia e regula o funcionamento das máquinas de papel e pó intercalar, colaborando na sua alimentação; substitui elementos dos equipamentos em que actua, sempre que necessário; providencia pela conservação dos equipamentos e limpeza da sua área de trabalho.

Operador de fim de linha (Vip). — É o trabalhador a quem compete executar funções de vigilância e regulação do funcionamento das pontes de corte, equipamento de quebra, separação e desbandagem da lâmina de vidro e das máquinas embaladoras e de transporte de volumes de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; vigia a formação correcta dos lotes, assegurando a embalagem de acordo com a qualidade e dimensões previamente definidas; opera, vigia e regula o funcionamento das máquinas e dispositivos de papel intercalar, colaborando na sua alimentação; substitui elementos dos equipamentos em que actua, sempre que necessário; providencia pela conservação dos equipamentos e limpeza da sua área de trabalho; executa operações de movimentação e stockagem de vidro, preparação de utensílios e materiais e fecho de caixas.

Operador de float/*estenderia*.— É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a marcha das instalações banho-*float* e estenderia, a fim de que o processo se realize dentro das normas de funcionamento preestabelecidas; vigia a marcha das instalações, controlando o seu funcionamento e introduzindo as medidas correctivas segundo as variantes que se produzam e de acordo com as normas preestabelecidas, actuando nomeadamente sobre as variações de velocidade de *top-rolls* e estenderia, movimento de *tweels*, modificação do aquecimento do banho e estenderia, etc.; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação.

Operador de fluidos/fogueiro.— É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, manobra e vigia as condições de funcionamento dos equipamentos de água sobreaquecida, centrais de ar comprimido, captação, tratamento e distribuição de água, de recepção, de stockagem e distribuição de azoto, hidrogénio, propano, gasóleo, fuel e produção de azoto; manobra e vigia as condições de funcionamento das redes gerais de fluidos existentes nas instalações fabris; faz beneficiações de primeiro nível nos geradores, auxiliares e acessórios das várias centrais de fluidos, bem como nas respectivas redes gerais; recolhe e transmite os elementos necessários ao controlo técnico e económico das instalações à sua responsabilidade; alimenta e conduz geradores de vapor; substitui o operador de composição *float* nas suas ausências ocasionais da sala de controlo, provocadas por necessidade de serviço, sem prejuízo do disposto da cláusula 18.ª do AE.

Operador de forno (float).— É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a condução de um forno de fusão de vidro, a fim de que o processo se realize de acordo com as especificações e normas de funcionamento preestabelecidas; vigia a marcha do forno, verificando todos os parâmetros de condução e controla o funcionamento das instalações auxiliares; introduz medidas correctivas, segundo as variantes que se produzem e de acordo com normas preestabelecidas; actua sobre os elementos da enfornadora, reguladores em geral, injectores e outros equipamentos periféricos necessários ao processo da fabricação, mantendo-os em condições de funcionamento adequado; controla e vigia as condições de funcionamento da caldeira de recuperação de calor e o sistema de distribuição de água sobreaquecida; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação.

Operador de forno (Vip).— É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a condução de um forno de fusão de vidro para produção de chapa de vidro impresso e perfilado; tem a responsabilidade pela correcta execução das operações de composição, pesagem, mistura e enforna de matérias-primas e casco; coordena as actividades dos trabalhadores da área de composição e fusão; vigia a marcha do forno, verificando todos os parâmetros de condução e controla o funcionamento das instalações auxiliares; introduz medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com normas preestabelecidas; actua sobre os equipamentos periféricos necessários ao processo de fabricação, mantendo-os em condições de funcionamento adequado; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e zela pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora registos de parâmetros de fabrico, de consumo de matérias-primas, energia e fluidos e relatórios de ocorrências durante o seu turno de trabalho; colabora nas operações de mudança de máquinas.

Operador de fornos e autoclave.— É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de laminagem (Vip).— É o trabalhador que colabora directamente com o contramestre Vip em todas as manobras prescritas por este, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Operador de manufactura.— É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de máquinas de fotocopiar.— É o trabalhador que tem como função operar com máquina de fotocopiar, alimentando e vigiando o seu funcionamento e procedendo à manutenção da corrente da máquina.

Operador de movimentação e cargas.— É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador principal de computador.— É o trabalhador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco (float e Vip).— É o trabalhador que tem a seu cargo a recepção, homogeneização e ensilagem de matérias-primas necessárias à fabricação e as operações de tratamento e preparação de casco; recepciona as matérias-primas, identifica-as e prepara o seu envio aos silos respectivos e à nave da areia; assegura que não haja contaminações nas matérias-primas desde a descarga à ensilagem, executando para tal todas as operações necessárias; procede à colheita de amostras e envia-as ao laboratório devidamente classificadas; realiza a stockagem do casco segundo as suas características nos locais apropriados e controla o seu estado evitando possíveis contaminações; opera as instalações em não automático, quando necessário; colabora nas operações de calibragem e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; elabora mapas diários de movimento de matérias-primas; pode utilizar equipamentos de movimentação e transporte na execução das tarefas próprias da sua função.

Operador de recepção/expedição.— É o trabalhador que utilizando meios informáticos e outros julgados necessários, e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Operador de serigrafia e écrans.— É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais de serigrafia, de preparação de *écrans* de soldar e estanhar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de telex.— É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para diferentes postos de telex; transcreve e traduz quando necessário as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelas teleimpressoras, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o regular funcionamento do serviço.

Operador de transformação de vidro.— É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, executa tarefas de montagem e desmontagem de ferramentas, alimentação e desalimentação, selecção do vidro conforme defeitos, recuperação do vidro, preparação dos utensílios, embalagens e materiais, e operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de vidro duplo e de laminagem.— É o trabalhador que tem como função a execução de todas as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem do vidro; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; assegura as operações de movimentação, embalagem e stockagem de vidro; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho; pode executar as tarefas de operador de transformação de vidro, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª do AE.

Operador de zona fria.— É o trabalhador a quem compete executar, de acordo com programas e instruções que recebe, funções de operação, vigilância e regulação de máquinas embaladoras, empapeladoras, de colocação de pó intercalar e outros equipamentos periféricos da linha; efectua operações de movimen-

tação, armazenamento e expedição de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros; procede à evacuação de vidro defeituoso para casco e assegura o funcionamento do respectivo circuito; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho. Pode efectuar registos de produção.

Pedreiro.— É o trabalhador que tem como função executar trabalhos de betão armado, alvenaria, tijolo, pedra, bloco, podendo fazer assentamentos de alvenaria de manilhas e outras funções complementares.

Pedreiro refractarista.— É o trabalhador que tem por função construir, revestir e reparar instalações submetidas a altas temperaturas tais como: fornos, chaminés, canais, caldeiras e outros equipamentos, assentando as peças refractárias com ou sem argamassas especiais, que prepara segundo as especificações técnicas recebidas; fazer o corte de peças refractárias específicas utilizando serras de disco e outras ferramentas; montar estruturas de suporte necessárias para as construções e reparações. Podem ser-lhe atribuídas tarefas de construção civil.

Pintor.— É o trabalhador que tem por função executar a pintura competindo-lhe ainda a preparação de superfícies e materiais a aplicar.

Porteiro.— É o trabalhador que tem como função recepcionar visitantes na portaria da empresa, encaminhando-os para os lugares pretendidos; controla a utilização do telefone directo instalado na portaria; controla as saídas dos trabalhadores durante o período de trabalho; guarda o chaveiro da empresa.

Preparador de laboratório.— É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, recepção, amostragem e moagem de matérias-primas, mistura vitrificável e vidro para análise bem como o respectivo controlo; colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, segundo orientação e métodos que lhe são definidos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e executando outras tarefas similares; zela pela conservação dos equipamentos e limpeza e arrumação da sua área de trabalho; pode efectuar ensaios físicos de matérias-primas.

Preparador/programador industrial.— É o trabalhador que utilizando elementos técnicos recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos, e controla o andamento dos trabalhos; assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Programador.— É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

Programador de produção/expedição.— É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de *stocks* e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda assegurar tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Secretária de administração.— É a trabalhadora que tem como função assegurar a execução das tarefas específicas do secretariado competindo-lhe, entre outras, as seguintes: recepcionar, registar, classificar e distribuir correspondência externa ou interna; preparar e submeter a despacho a correspondência e documentação vária; redigir correspondência ou outros documentos e manter actualizado o arquivo do órgão de secretaria; dactilografar relatórios, cartas, comunicações, etc., assegurar o estabelecimento de contactos pessoais e ou telefónicos do órgão que secretaria com outras entidades internas ou externas; providenciar marcações de entrevistas de e para a sua chefia; preparar reuniões de trabalho elaborando *dossiers;* elaborar actas de reunião; traduzir e retroverter; pode coordenar a marcação de viagens para o estrangeiro, assegurando o processamento das ajudas de custo em vigor na empresa e ainda coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como, dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc.

Serralheiro mecânico.— É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utilizar as máquinas e ferramentas necessárias, seguir desenhos, especificações e fichas de trabalho. Fazer inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

Servente.— É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno; executa as tarefas de limpeza de instalações da empresa.

Técnico administrativo.— É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem, predominantemente, na realização de estudos e análises, e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial.— É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da

política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial.— É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de instrumentação electrónica.— É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tendo também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

Técnico de organização e métodos.— É o trabalhador que utilizando conhecimentos técnicos e experiência nos domínios da conservação, manutenção e montagem de instalações, estuda as práticas em vigor em matéria de produção, métodos de trabalho e tempos, e projectos em fase de orçamentação e execução, nomeadamente no que respeita à natureza dos produtos, utilização de equipamentos, máquinas e mão-de-obra; examina a introdução de novas tecnologias e estuda as modificações e melhoria das existentes, através de estudo técnico de elevada especialização; propõe modificações à organização, processos ou métodos de trabalho, a fim de obter uma utilização mais rentável das instalações, equipamentos e mão-de-obra; elabora e actualiza *dossiers* técnicos das instalações e equipamentos; estabelece níveis de *stocks* para peças de reserva.

Técnico superior (graus I e II).— É o trabalhador que faz estudos e análises parcelares e ou de rotina, que requerem a aplicação de conhecimentos específicos, sob orientação directa de um técnico de categoria superior ao qual presta assistência. Pode distribuir e verificar trabalhos de profissionais de categoria inferior.

Técnico superior (grau III).— É o trabalhador que executa trabalhos individualizados que requerem o domínio de conhecimentos específicos sob a orientação genérica de um técnico de categoria superior. Pode coordenar funcionalmente técnicos de grau inferior.

Técnico superior (graus IV e V).— É o trabalhador que executa trabalhos de elevada especialização com autonomia técnica; pode ter supervisão hierárquica e funcional sobre profissionais de categoria inferior.

Técnico de prevenção de riscos profissionais.— É o trabalhador que tem como funções a organização de grupos de prevenção, definição de objectivos, investigação tecnológica dos problemas ligados à ergonomia, legislação em matéria de riscos profissionais, a normalização do equipamento de protecção individual e colectiva, lançamento e criação de circuitos informativos, recolha de dados estatísticos e a dinamização e mentalização dos trabalhadores na prevenção de riscos.

Telefonista.— É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas de ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro.— É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Vigilante de balneário.— É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

Vigilante de linha (float).— É o trabalhador que nas instalações da zona quente realiza em estreita colaboração com os operadores, tarefas de vigilância das condições de funcionamento dos equipamentos e de apoio às operações de alteração de marcha e de resolução das avarias e outras emergências; prepara e controla o estado de funcionamento de todos os equipamentos periféricos (refrigeração, lubrificação, excentricidade, limpeza, etc.) e procede à sua introdução e ou retirada de acordo com instruções que recebe; conserva, continuamente, a estanquicidade das instalações banho-*float*, muda vidros das vigias, prepara pastas refractárias, aplica-as e pinta-as com tintas especiais; comprova o estado de fecho das cortinas de saída e procede à sua substituição quando solicitado; controla e vigia o estado dos filtros de atmosfera, propano, *fuel*, etc.; actua sobre a sua limpeza, substitui garrafas de SO_2 e inspecciona condutas, válvulas, compressores, etc.; vigia a forma e posição de lâmina de vidro, acompanha qualquer anomalia que possa surgir até à zona de corte e mede o seu deslocamento lateral na saída do banho; vigia as condições de operações da estenderia, nomeadamente dos sistemas de transmissão e rolos e de aquecimento e ventilação; colabora nas operações de montagem e substituição de *spout lip*, *tweels*, barreiras de grafite, etc.; procede à limpeza e substituição dos injectores (correcção de chamas, acerto de centro e ângulo de inclinação); procede à limpeza da enfornadora; remove casco da *dross-box* e estenderia; assegura a limpeza das zonas envolventes da composição, forno, *float* e estenderia e

procede a pinturas quando necessário; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos.

Pode substituir o operador de composição *float*, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.ª do AE.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Grupo 2:

Director.

Grupo 3:

Grupo 4:

Técnico superior v.

Grupo 5:

Técnico superior IV.
Técnico administrativo VI.
Técnico comercial VI.
Técnico industrial VI.

Grupo 6:

Técnico superior III.
Técnico administrativo V.
Técnico comercial V.
Técnico industrial V.

Grupo 6-A:

Técnico administrativo IV.
Técnico comercial IV.
Técnico industrial IV.

Grupo 7:

Técnico administrativo III.
Técnico comercial III.
Técnico industrial III.
Técnico de instrumentação electrónica III.
Técnico de organização e métodos II.

Grupo 8:

Técnico administrativo II.
Técnico comercial II.
Técnico industrial II.
Chefe de turno *(float)*.
Técnico de instrumentação eléctrica II.
Técnico superior II.

Grupo 9:

Técnico de instrumentação electrónica I.
Técnico de organização e métodos I.
Operador principal de computador II.
Contramestre *(float)*.
Encarregado V.
Tesoureiro.
Técnico superior I.
Técnico administrativo I-A.
Técnico comercial I-A.
Técnico industrial I.

Grupo 10:

Chefe de turno (Vip).
Desenhador projectista.
Encarregado IV.
Operador principal de computador I.
Programador II.
Secretário de administração.
Técnico administrativo I.
Técnico comercial I.
Técnico de prevenção e riscos profissionais.

Grupo 11:

Analista principal de laboratório III.
Assistente administrativo III.
Contramestre (Vip).
Coordenador de controlo de qualidade.
Coordenador de exploração *(float)*.
Desenhador principal III.
Encarregado III.
Inspector de equipamentos fabris.
Instrumentista III.
Oficial principal III.
Operador de computador II.
Operador de *float*/estenderia.
Operador de forno *(float)*.
Operador de forno (Vip).
Programador I.
Preparador/programador industrial II.
Programador de produção/expedição II.

Grupo 12:

Analista principal de laboratório II.
Assistente administrativo II.
Comprador II.
Desenhador principal II.
Encarregado II.
Oficial principal II.

Grupo 13:

Analista principal de laboratório I.
Assistente administrativo I.
Comprador I.
Desenhador principal I.
Encarregado I.
Instrumentista II.
Oficial principal I.
Operador de composição *(float)*.
Operador de computador I.
Operador de laminagem (Vip).
Preparador/programador industrial I.
Programador de produção/expedição I.

Grupo 14:

Analista de laboratório A.
Caixa.
Canalizador A.
Chefe de cozinha.
Controlador/verificador de qualidade.

Desenhador A.
Electricista A.
Operador de recepção/expedição.
Escriturário A.
Lubrificador de máquinas.
Mecânico auto A.
Motorista.
Operador de composição/fusão (Vip).
Operador de corte/desbandagem *(float)*.
Operador de espelhagem.
Operador de fim de linha *(float)*.
Operador de fim de linha (Vip).
Operador de fluidos/fogueiro.
Operador de fornos e autoclave.
Operador de manufacturas.
Operador de rec. ens. mat.-primas Parque Casco *(float*/Vip).
Operador de serigrafia e *écrans*.
Pedreiro-refractarista.
Serralheiro mecânico A.
Vigilante de linha *(float)*.

Grupo 15:

Apontador metalúrgico.
Carpinteiro A.
Condutor de máquinas industriais.
Cozinheiro A.
Fiel de armazém.
Foscador.
Instrumentista I.
Operador de movimentação e cargas.
Operador de telex.
Operador de transformação de vidro.
Pedreiro A.
Pintor A.

Grupo 16:

Agente de serviços externos.
Operador de vidro duplo e de laminagem.
Preparador de laboratório A.

Grupo 17:

Auxiliar de armazém.
Auxiliar de armazém de fabricação.
Auxiliar de transformação de vidro.
Apontador vidreiro.
Guarda.
Porteiro.
Telefonista.

Grupo 18:

Ajudante de cozinheiro.
Controlador de caixa.
Despenseiro.
Estagiário de 3.º ano.
Pré-oficial do 3.º ano.
Tirocinante do 3.º ano.

Grupo 19:

Arquivista.
Contínuo.
Estagiário do 2.º ano.
Operador de máquinas de fotocopiar.
Pré-oficial do 2.º ano.
Tirocinante do 2.º ano.

Grupo 20:

Auxiliar de refeitório/bar.
Estagiário do 1.º ano.
Pré-oficial do 1.º ano.
Servente.
Vigilante de balneário.
Tirocinante do 1.º ano.

Grupo 21:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 22:

Praticante do 1.º ano.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupo 1	269 900$00
Grupo 2	240 800$00
Grupo 3	213 650$00
Grupo 4	203 500$00
Grupo 5	188 900$00
Grupo 6	173 250$00
Grupo A6	156 700$00
Grupo 7	129 700$00
Grupo 8	121 150$00
Grupo 9	113 000$00
Grupo 10	104 750$00
Grupo 11	94 950$00
Grupo 12	92 400$00
Grupo 13	89 700$00
Grupo 14	86 800$00
Grupo 15	84 900$00
Grupo 16	82 000$00
Grupo 17	79 050$00
Grupo 18	76 000$00
Grupo 19	73 000$00
Grupo 20	70 100$00
Grupo 21	67 550$00
Grupo 22	63 050$00

Declaração de reserva

A COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., outorga o presente acordo de empresa, ressalvando que:

1) Na sequência de negociações efectuadas com as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em 1986, deixou de vigorar, a partir de Janeiro de 1987, o n.º 13 da cláusula 13.ª (anterior cláusula 16.ª);
2) Estando pendentes em juízo processos nos quais será definida a bondade da posição da empresa sobre esta matéria, não pode esta aceitar a manutenção no acordo ora celebrado do texto daquele n.º 13, sob pena de tal poder

ser entendido como contrário à posição que vem assumindo;
3) Assim, reserva-se a aplicação daquele normativo ao que vier a ser judicialmente decidido.

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, na sequência da reserva apresentada pela empresa, entende tomar posição sobre o assunto.

A eliminação do n.º 13 da anterior cláusula 16.ª (Trabalho por turnos) nunca foi objecto de acordo por parte dos outorgantes sindicais, embora, abusivamente, tivesse sido incluída num projecto de acta n.º 10, relativa a uma reunião de negociações, realizada no dia 21 de Janeiro de 1986.

Tal projecto, porém, nunca se transformou em acta, porquanto o seu conteúdo, nomeadamente no que respeita ao ponto indicado, não consubstanciar qualquer acordo das partes.

Assim, considera esta Federação que aquela disposição sempre manteve a plenitude da sua eficácia.

A disposição referida manter-se-á no presente AE, constituindo o n.º 13 da cláusula 13.ª (Trabalho por turnos).

(Assinatura ilegível.)

Santa Iria da Azóia, 29 de Maio de 1990.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 29 de Maio de 1990. — Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

A Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 1 de Junho de 1990 e depositado em 7 de Junho de 1990, a fl. 197 do livro n.º 5, com o n.º 252/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Entre a Siderurgia Nacional, E. P., por um lado, e as associações sindicais abaixo indicadas, por outro, são acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1989.

Cláusula 157.ª-A

Subsídios de refeição e transporte

1 — O valor da senha de refeição em 1990 é de 680$.

2 — A comparticipação por parte da empresa nas despesas de transporte é de 75 % do custo real do transporte colectivo mais económico, sendo 3200$ o limite máximo de comparticipação.

ANEXO III–A

Tabela salarial

(De 1 de Janeiro de 1990 a 31 de Dezembro de 1990)

Níveis	Remuneração
0.2	260 500$00
0.1	244 150$00
0.0	232 550$00
1.2	230 850$00
1.1	219 050$00
1.0	204 150$00
2.2	202 670$00
2.1	189 060$00
2.0	174 100$00
3.2	164 050$00
3.1	153 900$00
3.0	134 270$00
4.1	125 400$00
4.0	116 420$00
4A.1	107 670$00
4A.0	98 600$00
5.1	93 480$00
5.0	87 200$00
6.1	82 000$00
6.0	76 750$00
7.1	72 600$00
7.0	68 400$00
8.1	66 700$00
8.0	65 000$00
9.1	63 090$00
9.0	61 200$00
10.1	59 800$00
10.0	57 950$00
11.1	55 860$00
11.0	53 900$00
12.1	53 380$00
12.0	51 600$00
13.1	51 000$00
13.0	48 900$00

Siderurgia Nacional, 20 de Fevereiro de 1990.

Pelo Conselho de Gerência:

(Assinaturas ilegíveis.)

Os sindicatos outorgantes:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos do Norte/Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Electricistas do Distrito de Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 19 de Abril de 1990 e depositado provisoriamente em 30 de Abril de 1990.

Depósito definitivo em 7 de Junho de 1990, a fl. 197 do livro n.º 5, com o n.º 254/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519–C/79, na sua redacção actual.

AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional de Sind. de Quadros e outro — Alteração salarial e outras

Entre a Siderurgia Nacional, E. P., por um lado, e as associações sindicais abaixo indicadas, por outro, são acordadas as seguintes alterações ao AE em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1989.

Cláusula 140.ª–A

Subsídios de refeição e transporte

1 — O valor da senha de refeição em 1990 é de 680$.

2 — A comparticipação por parte da empresa nas despesas de transporte é de 75 % do custo real do transporte colectivo mais económico, sendo 3200$ o limite máximo de comparticipação.

ANEXO III–A

Tabela salarial

(De 1 de Janeiro de 1990 a 31 de Dezembro de 1990)

Níveis	Remuneração
0.2	260 500$00
0.1	244 150$00
0.0	232 550$00
1.2	230 850$00
1.1	219 050$00
1.0	204 150$00
2.2	202 670$00
2.1	189 060$00
2.0	174 100$00
3.2	164 050$00
3.1	153 900$00
3.0	134 270$00
4.1	125 400$00
4.0	116 420$00
4A.1	107 670$00
4A.0	98 600$00
5.1	93 480$00
5.0	87 200$00

Siderurgia Nacional, 16 de Fevereiro de 1990.

Pelo Conselho de Gerência:

(Assinaturas ilegíveis.)

Os sindicatos outorgantes:

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
SOEMMM — Sindicato dos Oficiais Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
SNAQ — Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa;
SE — Sindicato dos Economistas;
MENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros da Metalurgia:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 19 de Abril de 1990 e depositado provisoriamente em 30 de Abril de 1990.

Depósito definitivo em 7 de Junho de 1990, a fl. 197 do livro n.º 5, com o n.º 253/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519–C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Leitz Portugal — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

A empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12 de 29 de Março de 1981, 13, de 8 de Abril de 1982, 17, de 8 de Março de 1984, 17, de 8 de Maio de 1985, 17, de 8 de Maio de 1986, 20, de 29 de Maio de 1987, 28, de 29 de Julho de 1988 e 6, de 15 de Fevereiro de 1990, salvo no que respeita ao período normal de funcionamento quanto a este último e às matérias constantes desta convocação.

Artigo 2.º

De harmonia com o diposto na cláusula 33.ª–A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 275$ diários de subsídio de alimentação.

Artigo 3.º

As retribuições mínimas para as diferentes categorias profisionais são as seguintes:

Encarregado	71 100$00
Afinador de máquinas	67 300$00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	63 400$00
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	63 400$00
Polidor de lentes de iluminação	60 900$00
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	60 900$00
Metalizador de vidros de óptica	60 300$00
Fresador de lentes ou prismas	60 300$00
Esmerilador de lentes ou prismas	60 300$00
Colador de sistemas ópticos	56 600$00
Montador de sistemas ópticos	54 800$00
Centrador de lentes	54 800$00
Controlador de lentes ou prismas	54 800$00
Preparador-espelhador de peças ópticas	53 900$00

Alimentador de máquinas	52 600$00
Colador de lentes ou prismas	52 600$00
Deslocador de lentes ou prismas	52 600$00
Embalador	52 600$00
Facetador de lentes ou prismas	52 600$00
Lacador	52 600$00
Lavador	52 600$00
Limpador	52 600$00
Verificador de superfícies	52 600$00
Servente de limpeza	51 100$00
Praticante do 3.º ano	37 800$00
Praticante do 2.º ano	33 300$00
Praticante do 1.º ano	26 250$00

Artigo 4.º

As remunerações mínimas estabelecidas no artigo anterior vigoram de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 1990.

Vila Nova de Famalicão, 9 de Março de 1990.

Pela Leitz Portugal — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sidnicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 9 de Março de 1990. — Pela Federação, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 15 de Março de 1990 e depositado em 12 de Junho de 1990, a fl. 199 do livro n.º 5, com o n.º 262/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a ICC — Importação e Comércio de Carvções, L.da, e o Sind. dos Trabalhadores Portuários de Tráfego do Norte de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusulas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio de desconforto de 675$ diários, 30 dias por mês, no total mensal de 20 250$, quer se encontrem em serviço externo, quer em serviço não externo, e que será pago também no mês em que o trabalhador gozar férias.

2 — O subsídio previsto no número anterior desta cláusula será pago da forma seguinte:

a) 525$ em numerário por dia de trabalho efectivo a título de subsídio de alimentação;

b) A diferença entre a quantia global fixada no n.º 1 desta cláusula para o subsídio de desconforto e aquela que resultar da multiplicação do número de dias úteis de trabalho mensais pelos 525$ diários de subsídio de alimentação será pago em *tickets* refeição.

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a uma diuturnidade de 400$ por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram para todos os efeitos a retribuição mensal.

3 — A primeira das diturnidades a que se refere o n.º 1 desta cláusula vence-se no dia 1 de Janeiro de 1983.

ANEXO III

Categoria profissional	Remunerações
Encarregado	57 500$00
Operador de máquinas	51 800$00
Servente	44 750$00

Esta tabela, os subsídios previstos na cláusula 11.ª e o montante das diuturnidades produzirão efeitos a contar de 1 de Janeiro de 1990 até 31 de Dezembro de 1990.

Pela ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Tráfego do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Junho de 1990 e depositado em 8 de Junho de 1990, a fl. 198 do livro n.º 5, com o n.º 256/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, Associação das Pensões do Norte, Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte, Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte, Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia, União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal, por um lado, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por outro lado, celebraram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1990.

Lisboa, 30 de Março de 1990.

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Pensões do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 31 de Maio de 1990. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 7 de Junho de 1990.

Depositado em 11 de Junho de 1990, a fl. 198 do livro n.º 5, com o n.º 257/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa ao AE entre aquela empresa e a FCT — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações e Telecomunicações e outros.

Ao abrigo do disposto nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa acordam entre si a adesão deste Sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FCT — Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1988, pp. 1574-1614.

Lisboa, 9 de Abril de 1990.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Manuel António Pinto André.

Entrado em 7 de Maio de 1990.

Depositado provisoriamente em 10 de Maio de 1990.

Depositado definitivamente em 12 de Junho de 1990, a fl. 199 do livro n.º 5, com o n.º 265/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a DOCAPESCA — Soc. Concessionária da Doca de Pesca, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca e outro e entre a mesma empresa e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1989.

1 — Quadros superiores:

Analista informático.
Chefe de departamento.
Director.
Inspector hígio-sanitário.
Técnico superior.

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de centro de informática.
Chefe de repartição.
Programador/analista.
Técnico.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de central de frio.
Chefe de cozinha.
Chefe de turno de fiscalização e autoprotecção.
Encarregado da central de vapor.
Encarregado de cais.
Encarregado da descarga e manipulação de pescado.
Encarregado de fiscalização e autoprotecção.
Encarregado de lota.
Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico.
Encarregado de refeitório.
Encarregado geral de descarga de manipulação do pescado.
Encarregado geral de entreposto frigorífico.
Encarregado oficinal.
Maquinista-chefe de instalações frigoríficas.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Enfermeiro.
Programador.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:

Escriturário de lota.
Oficial administrativo.
Operador de computador.
Operador de sistemas.

5.2 — Comércio:

Caixa de lota.

5.3 — Produção:

Canalizador.
Carpinteiro.

Controlador de entreposto frigorífico.
Coordenador de movimentação de entreposto frigorífico.
Desenhador.
Electricista.
Electromecânico.
Electromecânico de refrigeração.
Fogueiro.
Maquinista de instalações frigoríficas.
Operador de movimentação de entreposto frigorífico.
Pedreiro.
Pintor.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Chefe de refeitório.
Cozinheiro.
Encarregado de segurança.
Fiel de armazém.
Motorista.
Operador de radiotelefonista/sinais.
Operário principal.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de combustíveis.
Agente de fiscalização e autoprotecção.
Ajudante de fiel de armazém.
Controlador de caixa.
Empregado de balcão/mesa.
Empregado de refeitório.
Operador de máquinas auxiliares de escritório.
Telefonista.
Vendedor.

6.2 — Produção:

Arrumador/guarda de lota.
Cortador.
Fiel de balança.
Lubrificador/lavador.
Marinheiro de cais.
Operador de descarga, manipulação e movimentação.
Operador de grua/guincho.
Operador de lota.
Operador de tractor e guincho.
Trabalhador de descarga.
Trabalhador de descarga e manipulação.
Trabalhador de manipulação.
Trabalhador de movimentação e conservação.
Trabalhador de porão.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar oficinal.
Contínuo.
Guarda de instalações.
Trabalhador de conservação e limpeza.
Paquete.

7.2 — Produção:

Auxiliar do serviço de entreposto.
Trabalhador de limpeza.

A) Praticantes e aprendizes:

Aspirante administrativo.
Pré-oficial electricista.

Profissões integradas em dois níveis

1 — Quadros superiores:
2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de divisão.
Chefe de serviços.

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

2 — Quadros médios:
2.2 — Técnicos da produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral de lotas.
Encarregado geral oficinal.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):
6.2 — Produção.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.2 — Produção:

Trabalhador de higienização, desinfecção e desinfestação.

AE entre a Empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, veio publicado o AE identificado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, as disposições constantes de p. 1470 a p. 1473 deverão ser substituídas pelas seguintes:

ANEXO I

Definição de categorias e integração profissional

Definição de categorias

Assessor II. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor III. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem na realização de estudos e análises dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor IV. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos, que presta trabalho, devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado e cujas funções consistem na realização de estudos e análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, proceder à interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode, ainda, coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Chefe de departamento I. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

Chefe de departamento II. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade de uma unidade orgânica da empresa comprendendo três ou mais serviços ou incluindo profissionais de categorias incluídas no grupo salarial 05.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade da divisão que chefia.

Consultor I. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos especializados num ramo científico ou conhecimentos profundos no domínio da aplicação e exploração eficazes de processos científicos. Presta trabalho, devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado e cujas funções são, principalmente, de realização ou de coordenação de estudos e, na perspectiva de várias técnicas ou ramos científicos, de análise e interpretação dos resultados desses estudos. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Consultor II. — É o trabalhador de quem se requer uma formação geral muito extensa que lhe haja proporcionado ou uma cultura científica e, no âmbito dela, conhecimentos altamente especializados ou uma profunda cultura geral capaz de integrar, no plano da intelecção, vários sectores da actividade da empresa, que presta trabalho mediante a aplicação de métodos conhecidos e segundo orientações gerais, mas, virtualmente, sem obediência a regulamentos relativos à execução do trabalho prestado e cujas funções são, sobretudo, de consultadoria, embora também possam consistir na coordenação e orientação de profissionais de grau inferior.

Consultor III. — É o trabalhador de quem se requer, além do conhecimento da globalidade da organização da empresa, uma formação geral muito extensa que lhe haja proporcionado ou uma cultura científica e, no âmbito dela, conhecimentos altamente especializados ou uma profunda cultura geral capaz de integrar, no plano da intelecção e da acção, vários sectores da actividade da empresa, que, virtualmente, presta trabalho sem obediência a regulamentos e a orientações gerais relativas à execução do trabalho prestado e, ainda, sem a possibilidade de recurso a métodos conhecidos e cujas funções são, sobretudo, de consultadoria, embora também possam consistir na coordenação e orientação de profissionais de grau inferior.

Engenheiro altamente qualificado. — É o licenciado em Engenharia que, pela sua formação, *curriculum* profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa em cuja definição usualmente participa e pela acção dos corpos gerentes ou seus representantes exclusivos;
b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplos sectores da empresa numa das suas grandes áreas de gestão, ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição externa e resultados da empresa;
c) Como técnico ou especialista dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões

complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Engenheiro assistente (grau I e grau II). — É o licenciado em Engenharia que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) De uma forma geral presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
b) Quando de grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Engenheiro de qualificação superior. — É o licenciado em Engenharia detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e *curriculum* profissional lhe permitem assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos do(s) respectivo(s) sector(es) da empresa em cuja definição participa e por cuja execução é responsável na sua área de actividade;
b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de sectores cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das políticas gerais da empresa, incluindo política salarial;
c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Engenheiro qualificado do 1.º grau. — São os licenciados em Engenharia cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limitado de tempo. O nível das funções que normalmente desempenham é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisado em pormenor e devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado;
b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissional mais qualificado na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam engenheiros de qualificação superior ou igual à sua;
c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evoluída e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificados no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão, necessariamente, remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Engenheiro qualificado do 2.º grau. — São os licenciados em Engenharia detentores de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidores de formação complementar e experiência profissional alargadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base. O nível das funções que normalmente desempenham é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa, em cuja definição pode participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo;

Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano as políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades da estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem engenheiros de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexos, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

ANEXO II

Condições específicas de admissão, níveis profissionais e acessos

SECÇÃO A

Condições específicas de admissão

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo da empresa, desempenhem funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;
b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado tais funções;
c) Aos trabalhadores que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser objecto de reclassificação.

SECÇÃO B

Níveis profissionais

As categorias abaixo indicadas têm os seguintes graus:

Assessor II, III, e IV; chefe de departamento I e II; consultor I, II e III; engenheiro altamente qualificado, engenheiro de qualificação superior, engenheiro qualificado do I e II graus, engenheiro assistente de graus I e II.

SECÇÃO C

Acessos

I — Aos licenciados aplica-se o regime seguinte:

a) Os licenciados que sejam assessores II e estejam a exercer funções para que seja exigida a sua formação académica passam a assessores III ao fim de três anos de serviço naquelas funções;
b) O engenheiro assistente de grau I passará ao grau II após três anos de permanência na categoria.

II — As categorias criadas pelo presente acordo de empresa em que haja níveis ou graus com acesso dependente do tempo de serviço este será contado a partir da data da entrada em vigor deste acordo de empresa.

III — *a*) Os prazos constantes deste acordo colectivo aplicam-se:

1) A todos os trabalhadores por ele abrangidos, quaisquer que sejam os prazos constantes da regulamentação de trabalho por que estavam abrangidos e ainda quando a regulamentação de trabalho os não previsse;
2) Às categorias profissionais com graus em que o acesso dependa exclusivamente da permanência de um certo número de anos no grau inferior.

ANEXO III

A) Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mensal mínima
01	Consultor III Engenheiro altamente qualificado	232 550$00
02	Consultor II Engenheiro de qualificação superior	204 600$00
03	Chefe de divisão Consultor I Engenheiro qualificado do 2.º grau	164 100$00
04	Assessor IV Chefe de departamento II Engenheiro qualificado do 1.º grau	146 900$00
05	Assessor III Chefe de departamento I Engenheiro assistente de grau II	132 150$00
06	Assessor II Engenheiro assistente de grau I	106 350$00

Lisboa, 4 de Janeiro de 1990.

Por Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEN — Sindicato de Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato de Engenheiros da Região Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

AE entre a Empresa Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, veio publicado o AE identificado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, as disposições constantes de p. 1493 a p. 1495 deverão ser substituídas pelas seguintes:

ANEXO I

Definição de categorias e integração profissional

Definição de categorias

Assessor I. — É o trabalhador de quem se requer, além de uma formação de base genérica, uma instrução especializada que lhe haja proporcionado conhecimentos específicos para a aplicação de um processo e cujas funções consistem na recolha e na elaboração básica de elementos necessários a um subsequente tratamento po método científico.

Assessor II. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor III. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem na realização de estudos e análises dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor IV. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos, que presta trabalho, devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado, e cujas funções consistem na realização de estudos e análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, proceder à interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode, ainda, coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Chefe de departamento I. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

Chefe de departamento II. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade de uma unidade orgânica da empresa compreendendo três ou mais serviços ou incluindo profissionais de categorias incluídas no grupo salarial 05.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade da divisão que chefia.

Consultor I. — É o trabalhador de quem se requerem conhecimentos especializados num ramo científico ou conhecimentos profundos no domínio da aplicação e exploração eficazes de processos científicos. Presta trabalho, devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado e cujas funções são, principalmente, de realização ou de coordenação de estudos e, na perspectiva de várias técnicas ou ramos científicos, de análise e interpretação dos resultados desses estudos. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Consultor II. — É o trabalhador de quem se requer uma formação geral muito extensa que lhe haja proporcionado ou uma cultura científica e, no âmbito dela, conhecimentos altamente especializados ou uma profunda cultura geral capaz de integrar, no plano da intelecção, vários sectores da actividade da empresa, que presta trabalho mediante a aplicação de métodos conhecidos e segundo orientações gerais, mas, virtualmente, sem obediência a regulamentos relativos à execução do trabalho prestado e cujas funções são, sobretudo, de consultadoria, embora também possam consistir na coordenação e orientação de profissionais de grau inferior.

Consultor III. — É o trabalhador de quem se requer, além do conhecimento da globalidade da organização da empresa, uma formação geral muito extensa que lhe haja proporcionado ou uma cultura científica e, no âmbito dela, conhecimentos altamente especializados ou uma profunda cultura geral capaz de integrar, no plano da intelecção e da acção, vários sectores da actividade da empresa, que, virtualmente, presta trabalho sem obediência a regulamentos e a orientações gerais relativas à execução do trabalho prestado e, ainda, sem a possibilidade de recurso a métodos conhecidos e cujas funções são, sobretudo, de consultadoria, embora também possam consistir na coordenação e orientação de profissionais de grau inferior.

Profissionais de engenharia:

1 — São os profissionais habilitados com um curso de Engenharia que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos nas actividades de produção, conservação, transportes, controlo de qualidade, investigação, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança e ainda nas actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas e financeiras. Para os efeitos deste acordo, a categoria de profissionais de engenharia compreende os diplomados com um curso superior de engenharia, por escola nacional ou estrangeira oficialmente reconhecida, com o curso de engenheiro técnico agrário e com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica.

2 — Os profissionais de engenharia serão classificados em seis graus, conforme o nível de responsabilidade assumido, a supervisão exercida e recebida, a complexidade das funções efectivamente exercidas, autonomia, níveis de criatividade e inovação e definição de políticas.

3 — Enquanto se mantiverem as actuais categorias organizacionais da empresa, a correspondência entre estas e os referidos graus é a seguinte:

Profissional de engenharia de grau I-A — assessor I.
Profissional de engenharia de grau I-B — assessor II.
Profissional de engenharia de grau II — chefe de departamento ou assessor III.
Profissional de engenharia de grau III — assessor IV.
Profissional de engenharia de grau IV — chefe de divisão ou consultor I.
Profissional de engenharia de grau V — consultor II.
Profissional de engenharia de grau VI — consultor III.

As funções correspondentes aos seis graus em que são classificados os profissionais de engenharia são as seguintes:

Profissional de engenharia de grau I-A:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina, incluindo pequenos projectos ou cálculos, sob a orientação e controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de qualificação superior à sua;
e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas, e ou decisões de rotina;
f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia de grau I-B. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas do profissional de engenharia de grau I.

Profissional de engenharia de grau II:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados nos cálculos, ensaios, análises, computação 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 ensaios ou projectos de desenvolvimento;
c) Está mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
d) Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela chefia;
e) Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Receberá assistência técnica de um profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
f) Pode exercer funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
g) Pode orientar e coordenar outros técnicos numa actividade comum;
h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de grau superior.

Profissional de engenharia de grau III:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
d) Pode exercer actividades técnico-comerciais 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 supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
h) Faz estudos independentes, análises e juízos e retira conclusões;
i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, coordenando e orientando outros profissionais.

Profissional de engenharia de grau IV:

a) Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
b) Realiza a orientação e coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
c) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada; ou realiza tarefas que requerem

capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Assume a responsabilidade permanente pelos outros técnicos que supervisiona;

f) Recebe trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Realiza a aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Profissional de engenharia de grau v:

a) Assegura a supervisão de várias equipas de profissionais cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Orienta e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de uma direcção correspondente, confiadas a outros profissionais e é responsável pela planificação e gestão económica; ou realiza tarefas que requerem capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico autónomo;

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

d) Recebe trabalhos com simples indicação dos objectivos finais e é revisto somente 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; como gestor pode ter a seu cargo uma das grandes unidades orgânicas da empresa;

f) Elaborar geralmente recomendações em matéria de escolha, disciplina e remunerações de pessoal. Pode tomar decisões nesta matéria, no âmbito das funções de gestor que lhe estejam atribuídas.

Profissional de engenharia de grau vi:

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

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

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Ou trata-se de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não apenas 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 a política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões em matéria de escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

ANEXO

Condições específicas de admissão, níveis profissionais e acessos

SECÇÃO A

Condições específicas de admissão

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

a) Aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, desempenhem funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado tais funções;

c) Aos trabalhadores que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser objecto de reclassificação.

SECÇÃO B

Níveis profissionais

As categorias abaixo indicadas têm os seguintes graus:

Assessor I, II, III e IV; chefe de departamento I e II; consultor I, II e III; profissional de engenharia dos graus I-A, I-B; II, III, IV, V e VI.

SECÇÃO C

Acessos

I:

1) Os trabalhadores de categorias que comportem graus terão os acessos que forem definidos no acordo complementar sobre admissões e carreiras profissionais, sem prejuízo das condições que resultem de definição da própria categoria;

2) Aos bacharéis e licenciados aplica-se o regime seguinte:

a) Os bacharéis que sejam assessores I e estejam a exercer funções para que seja exigida a sua formação académica pas-

sam a assessores II ao fim de um ano de serviço naquelas funções;

b) Os bacharéis que sejam assessores II e estejam a exercer funções para que seja exigida a sua formação académica passam a assessores III ao fim de quatro anos de serviço naquelas funções;

c) Os licenciados que sejam assessores II e estejam a exercer funções para que seja exigida a sua formação académica passam a assessores III ao fim de três anos de serviço naquelas funções;

d) O profissional de engenharia passará à categoria superior após os seguintes tempos de permanência: grau I-A, um ano; grau I-B, quatro anos;

e) Aos profissionais de engenharia que executem a parte mais qualificada das tarefas de um grau será atribuído esse grau.

II — As categorias criadas pelo presente acordo em que haja níveis ou graus com acesso dependente do tempo de serviço, este será contado a partir da data da entrada em vigor deste acordo.

III — Os prazos constantes deste acordo colectivo aplicam-se:

1) A todos os trabalhadores por ele abrangidos, quaisquer que sejam os prazos constantes da regulamentação de trabalho por que estavam abrangidos e ainda quando a regulamentação de trabalho os não previsse;
2) Às categorias profissionais com graus em que o acesso dependa exclusivamente da permanência de um certo número de anos no grau inferior.

ANEXO III

Tabela de remunerações mensais certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mensal mínima
01	Consultor III Profissional de engenharia de grau VI	232 550$00
02	Consultor II Profissional de engenharia de grau V	204 600$00
03	Chefe de divisão Consultor I Profissional de engenharia de grau IV	164 100$00
04	Assessor IV Chefe de departamento II Profissional de engenharia de grau III	146 900$00
05	Assessor III Chefe de departamento I Profissional de engenharia de grau II	132 150$00
06	Assessor II Profissional de engenharia de grau I-B	106 350$00
07	Assessor I Profissional de engenharia de grau I-A	89 300$00

Lisboa, 19 de Outubro de 1989.

Por Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)