



C.C.T.V.
INDÚSTRIA CORTICEIRA
(SECTOR FABRIL)

- 2023/2024 -



Contrato Colectivo entre a APCOR – Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril) – alteração salarial e outras

Revisão parcial

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2022 (texto consolidado), com as alterações introduzidas pelo Boletim do Trabalho e Emprego n.º 38, de 25 de outubro de 2023, e apenas nas matérias agora acordadas.

CAPITULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

**Cláusula 1ª.
(Área e âmbito)**

- 1 - O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça, e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.
- 2 - Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1, do artigo 492º. do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 6836 trabalhadores e 237 empresas.

**Cláusula 2ª.
(Vigência do contrato)**

- 1 - O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.
- 2 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.
- 3 - A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito após cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 4 - As regalias concedidas por uma convenção colectiva em vigor no sector corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse sector que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do sector corticeiro.
- 5 - A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de **1 de junho de 2023**.

**Cláusula 3ª.
(Denúncia e revisão)**

- 1 - O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.
- 2 - A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.
- 3 - O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela recepção.

**Cláusula 4ª.
(Processo de revisão)**

- 1 - A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.



- 2 - Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos colectivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.
- 3 - Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPITULO II

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 5ª.

(Condições gerais de admissão)

- 1 - Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:
 - a) - Idade mínima de 14 anos;
 - b) - Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respectivos;
 - c) - Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.
- 2 - Os contratos dos trabalhadores, ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção, não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.
- 3 - A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

Cláusula 6ª.

(Condições específicas de admissão)

A - Operários Corticeiros

1. Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.
2. Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar, documento comprovativo da sua categoria, passado pelo Sindicato.
3. A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

B - Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C - Contínuos

1. Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.
2. As idades mínimas para admissão são:
 - 14 anos, para paquete;
 - 18 anos, para contínuo;
 - 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
 - 21 anos para porteiro e guarda.

D - Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E - Electricista

1. É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.
2. A carteira profissional será passada pela direcção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão,



sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F - Fogueiro de mar e terra

1. A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.
2. As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 46989, de 30 de Abril de 1966.
3. Os trabalhadores classificados com a categoria "ajudante de fogueiro" somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no nº. 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G - Telefonistas

1. A idade mínima de admissão é de 16 anos.
2. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H - Indústria hoteleira

1. Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por regulamento da carteira profissional.
2. Têm preferência na admissão:
 - a) - Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;
 - b) - Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I - Profissionais de Engenharia

1. São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.
2. Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou

estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrário e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3. Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

J - Químicos

1. A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias, salvo se outro prazo for acordado no acto de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder quatro ou cinco dias.
2. Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.
3. Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.
4. Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco dias, se o período experimental for de quinze dias no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.
5. Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.



6. Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.
7. Durante o período experimental, o trabalhador poderá por termo ao contrato em qualquer altura.
8. Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L - Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M - Metalúrgicos

1. São admitidos na categoria de aprendizes, os jovens dos 14 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.
2. São admitidos directamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões), os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um Centro de formação profissional acelerado.

N - Técnicos de desenho

1. Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:
 - a) - Curso industrial (Decreto-Lei nº. 37 029), ou curso geral de mecânica de electricidade ou de construção civil, que ingressem na categoria de tirocinante do 2º. ano ou do 1º. ano, respectivamente;
 - b) - Curso complementar - 11º. ano (mecanotecnia, electrotecnia ou

construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução - tirocinante.

2. Acessos e promoções:

- a) - Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea a) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução - tirocinante;
- b) - O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução - tirocinante é de 1 ano;
- c) - O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projectista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;
- d) - Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, electrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12º. anos serão promovidos a desenhador industrial;
- e) - O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete 3 anos no escalão

3. Reclassificações:

- a) - Os actuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocínio que possuem;
- b) - Os actuais desenhadores "mais de 6 anos" serão reclassificados em desenhador industrial;
- c) - Os actuais desenhadores projectistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projectista;
- d) - Os actuais desenhadores "3 a 6 anos" serão reclassificados em desenhadores de execução II;
- e) - Os actuais desenhadores "até 3 anos" serão reclassificados em desenhador de execução I.



Cláusula 7ª.

(Período experimental)

1. O período experimental é de 15 dias.
2. O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.
3. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8ª.

(Substituição temporária e contratos a termo)

1. As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.
2. Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9ª.

(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.
2. Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3. Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.
4. Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10ª.

(Densidades dos quadros)

A - Caixeiros

1. É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.
2. Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.
3. De oito a catorze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.
4. De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.
5. Com mais de vinte e cinco trabalhadores haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.
6. Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.
7. Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.
8. Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de Trabalhadores	Classe das categorias		
	1ª.	2ª.	3ª.
1	1	---	---
2	1	---	1
3	1	1	1
4	1	1	2



5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

9. Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro-base.
10. O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.
11. Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B - Electricistas

Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

- a) - O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100% da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50% do número total de oficiais e pré-oficiais;
- b) - As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, têm de classificar um como encarregado.

C - Trabalhadores da indústria hoteleira

1. **Economato ou despensa** - O trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de cento e cinquenta refeições diárias.
2. **Cozinha** - Nas cantinas que forneçam até cento e cinquenta refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

D - Fogueiros

Fogueiro-encarregado - Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de 3 fogueiros de 1ª. classe ou

subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado - No caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais que um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

Cláusula 11ª.

(Criação de novas categorias)

1. A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.
2. Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.
3. Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5ª., nº. 3.
4. As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.



Cláusula 12ª.

(Quadros de Pessoal)

1. As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.
2. As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13ª.

(Promoção ou acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14ª.

(Período de aprendizagem)

A – Corticeiros

1. O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido de um a dois anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.
2. Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.
3. Os períodos mencionados nos nºs. 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efectiva prestação do trabalho e não da antiguidade.
4. Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.
5. Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6. Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7. O número de aprendizes não pode exceder os 30% do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B - Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1. Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2º. ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.
2. Os contínuos, porteiros e guardas que completem o 2º. ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do nº. 3 da cláusula 5ª.

C – Caixeiros

1. O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.
2. O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.
3. O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respectivamente, de permanência na mesma categoria.

D – Electricistas

1. Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:
 - a) - Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;



- b) - Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;
 - c) - Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.
2. Os ajudantes, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.
 3. Os pré-oficiais, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.
 4. Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2º. grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso de Mecânico, electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2º. ano.
 5. Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1º. ano.

E – Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3ª., de 2ª. ou de 1ª. categoria, respectivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F - Profissionais da indústria hoteleira

1. As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2. Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

G – Químicos

1. Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de Estágio
Chefia Nível I	120 dias
Chefia Nível II	120 dias
Chefia Nível III	120 dias
Especialista	120 dias
Especializado	80 dias
Semi-especializado	60 dias

2. Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no nº. 1.
3. Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.
4. Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão, serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas com prejuízo do período de estágio.

H – Metalúrgicos

1. A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.
2. Ascendem a praticantes os aprendizes que:



- a) - Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de 6 meses como aprendizes;
 - b) - Logo que completem um dos cursos referidos no nº. 2, letra M da cláusula 6ª.
3. O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.
 4. O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:
 - a) - Dois anos nas profissões com aprendizagem;
 - b) - Quatro anos nas profissões sem aprendizagem.
 5. O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.
 6. Os profissionais do 3º. escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de dez dias, contados da data da solicitação do trabalhador.
 7. Os trabalhadores que se encontrem há mais de 4 anos na 2ª. classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.
 8. Para efeitos do disposto nos nºs. 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.
 9. O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação, será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.
 10. Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.
 11. Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.
 12. As empresas devem facultar os resultados das inspecções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.
 13. Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.
 14. As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.
 15. Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.
 16. No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de dez dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até quinze dias após a constituição do júri do exame.
 17. O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções



que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18. No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.
19. No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.
20. O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

Cláusula 15ª.

(Ordem de preferência nas promoções)

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) - Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) - Maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;
- c) - Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) - Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16ª.

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.
2. Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.
3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPITULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17ª.

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) - Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) - Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) - Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) - Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a



- ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;
- e) - Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores *placares* destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;
 - f) - Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhes sejam pedidos;
 - g) - Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
 - h) - Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
 - i) - Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;
 - j) - Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
 - k) - Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;
 - l) - Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato colectivo de trabalho;
 - m) - Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18ª.

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) - Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- b) - Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) - Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) - Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
- e) - Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) - Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
- g) - Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- h) - Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) - Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
- j) - Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) - Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 19ª.

(Garantia dos trabalhadores)

1. É proibido à entidade patronal:

- a) - Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) - Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;



- c) - Em caso alguma, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;
 - d) - Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
 - e) - Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23ª.;
 - f) - Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) - Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente ligados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
 - h) - Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
 - i) - Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalhem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do Sindicato;
 - j) - Salvo o disposto na cláusula 16ª. e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.
2. A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 20ª.

(Direitos de parentalidade)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados os seguintes direitos específicos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos restantes direitos dos progenitores previstos (ou, «indicados») nos artigos 40.º a 48.º, Código do Trabalho e nas condições ali reguladas.

A licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

- b) Para efeitos de dispensa para amamentação ou aleitação, valem as regras dos artigos 48.º e 49.º do Código do Trabalho, em especial, o seguinte:

- Amamentação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que amamentem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal, ausentar-se da fábrica, sempre que necessário, de acordo com o regime acordado com o empregador.

Deve apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

- Aleitação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, aos progenitores que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano



destes, preenchendo o progenitor as seguintes condições prévias:

- Comunica ao empregador que aleita o filho, com antecedência de 10 dias;
- Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

c) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

d) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias, seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este. E, além desta, o pai tem direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo o trabalhador avisar o empregador com a antecedência possível, não inferior a 5 dias.

Cláusula 21ª.

(Direitos especiais dos menores)

1. As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
2. As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.
3. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4. Pelo menos uma vez por ano, 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 se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.
5. Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou caderneta própria.

Cláusula 22ª.

(Trabalhadores-estudantes)

1. Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.
2. Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.
3. Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.
4. Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador, ouvido o Sindicato.

Cláusula 23ª.

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao



- trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.
 - A Entidade Patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

SECÇÃO I

Cláusula 23^a-A (Formação profissional)

- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação;
- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 23^a-B (Objectivos)

São objectivos da formação profissional:

- Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

- Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 23^a-C (Formação contínua)

- No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:
 - Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
 - Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
 - Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
 - Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;



- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
2. A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.
 3. Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.
 4. O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.
 5. As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs. 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.
 6. A formação a que se refere o n.º. 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.
 7. O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.
- a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1% do período normal de trabalho;
 - b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2% do período normal de trabalho;
 - c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3% do período normal de trabalho;
3. A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.
 4. Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.
 5. O incumprimento do disposto nos n.ºs. 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPITULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 24^a.

(Período normal de trabalho)

1. Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, a partir de 1 de Julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.
2. Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no n.º. 1, computado em termos de média anual.

Cláusula 25^a.

Cláusula 23^a-D (Formação contínua)

1. O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.
2. A formação tem de corresponder aos seguintes limites:



(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário, o prestado antes e depois do período normal de trabalho.
2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.
3. O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.
4. O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as 120 horas anuais.
5. O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de 120 horas por ano, com excepção para os motoristas e ajudantes de motorista.
6. Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30ª.

Cláusula 26ª.

(Trabalho nocturno)

1. Considera-se trabalho nocturno, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.
2. O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no nº. 3 da cláusula 28ª.
3. Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho nocturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio nocturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e

no nº. 3 da cláusula 28ª., quando do caso especial de turnos rotativos.

CAPITULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27ª.

(Tabela salarial)

1. A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.
2. O salário-hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

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

3. Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.
4. A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos doze meses.
5. O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.
6. Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de **25,77 €** para falhas.
7. Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.



Cláusula 27ª. - A
(Desconto nas horas de falta)

1. A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.
2. As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do nº. 2 da cláusula 27ª., excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho caso a que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.
3. A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

em que **n** é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados (além do período de ausência calculado nos termos do nº. 2 do artigo 27º. do Decreto-Lei nº. 874/76), o desconto a efectuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30.

Cláusula 28ª.
(Trabalho de turnos)

1. Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.
2. É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3. O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 horas e as 7 horas uma retribuição superior a 50% e no turno diurno será superior em 5% sobre a tabela constante deste contrato.
4. O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29ª.
(Documento a entregar ao trabalhador e pagamento)

1. A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.
2. O pagamento será sempre efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.
3. Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.
4. Tendo sido acordado o lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30ª.
(Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho)



1. Sem prejuízo do previsto na cláusula 25ª., o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

Primeira hora: Retribuição normal, acrescida de 75%;

Segunda hora: Retribuição normal, acrescida de 100%;

Horas seguintes: Retribuição normal, acrescida de 125%.

2. O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.
3. Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do número 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.
4. A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do número 2 desta cláusula.
5. Para efeitos do disposto no número 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no número 2 da cláusula 27ª.
6. Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31ª.

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, dão ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.
2. A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente que o trabalho

venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do número 1 desta cláusula.

3. Sem prejuízo do estipulado nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 32ª.

(Substituições temporárias)

1. Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.
2. Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 33ª.

(Trabalho à tarefa)

1. O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do Sindicato.
2. A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25%.
3. O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34ª.

(Deslocações)



O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

- a) - A um acréscimo de 50% do respectivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;
- b) - Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;
- c) - Quando deslocado no país em dia de descanso ou nos fins-de-semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor destas viagens;
- d) - Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;
- e) - Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35ª.

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.
2. Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de

serviço por que perdurou o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

3. Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal, proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.
4. Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:
 - a) - No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdurou o contrato de trabalho;
 - b) - No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.
5. O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 35ª. - A

(Prémios)

1. A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.
2. À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

CAPITULO VI

Suspensão da prestação do trabalho



Cláusula 36ª.

(Descanso semanal e complementar)

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37ª.

(Feriados)

1. São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- **1 de Janeiro;**
- **Terça-feira de Carnaval;**
- **Sexta-feira Santa;**
- **25 de Abril;**
- **1 de Maio;**
- **Corpo de Deus (Festa Móvel);**
- **10 de Junho;**
- **15 de Agosto;**
- **5 de Outubro;**
- **1 de Novembro;**
- **1 de Dezembro;**
- **8 de Dezembro;**
- **25 de Dezembro;**
- **Feriado Municipal da localidade onde o trabalho é prestado.**

2. O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em Assembleia de Trabalhadores da Empresa, por maioria.

Cláusula 38ª.

(Pagamento de feriados)

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.
2. O trabalho prestado em dia feriado, será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

Cláusula 39ª.

(Atraso no início do trabalho)

1. Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam dez minutos por dia.
2. Quando ultrapassar o limite estipulado no número 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.
3. O controlo de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

Cláusula 40ª.

(Direito a férias)

1. O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.
2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.
3. É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.
4. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1º. trimestre do ano seguinte.
5. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.
6. Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse



ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período bem como o respectivo subsídio.

7. O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40^a. - A

(Falecimento do trabalhador – Direitos)

1. No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivente terá direito a receber as importâncias referidas nos números 5 e 6 da cláusula 40^a., as referidas no número 3 da cláusula 35^a., bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de quinze dias.
2. No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivente, o direito a receber as verbas indicadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.
3. No caso do cônjuge sobrevivente, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no acto de reclamar o direito referido no número 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

Cláusula 41^a.

(Indisponibilidade de direito a férias)

1. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
2. Exceptuam-se do disposto no número anterior, no caso previstos nos números 5 e 6 da cláusula 40^a. e número 2 da cláusula 47^a..

Cláusula 42^a.

(Duração das férias)

1. Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.
2. No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.
3. No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, 5 meses de serviço.
4. As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43^a.

(Proibição de acumulação de férias)

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

Cláusula 44^a.

(Férias seguidas ou interpoladas)

1. Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.
2. As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 45^a.

(Escolha da época de férias)

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.
2. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro,



ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
4. O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.
5. Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
6. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

Cláusula 46ª.
(Subsídio de férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

Cláusula 47ª.
(Serviço militar)

1. O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.
2. Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.
3. No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a

gozar e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48ª.
(Violação do direito de férias)

1. No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.
2. O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49ª.
(Definição de Faltas)

1. Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho.
2. As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.
2. Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de 10 minutos diários, nos termos da cláusula 39ª.

Cláusula 50ª.
(Tipos de Faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) - As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) - As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) - As motivadas pela prática de actos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de



delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;

d) - As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) - As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) - As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros.

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

Cláusula 51ª.

(Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins)

1. Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) - Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1º. grau da linha recta, pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;

b) - Durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2º. grau da linha colateral, avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

2. As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo concelho, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento

se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3. São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52ª.

(Efeitos das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) - Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 50ª., salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) - Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) - Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro.

3. Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 50ª. se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52ª. - A

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2. No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.



Cláusula 52ª. - B
(Licença sem retribuição)

1. A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
4. O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
5. Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 53ª.
(Impedimento prolongado)

1. Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.
2. O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.
3. A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPITULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54ª.
(Princípio geral)

1. A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.
2. É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55ª.
(Definição)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56ª.
(Processamento de acordo)

1. A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.
2. Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 57ª.
(Revogação do acordo)

1. No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá



revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2. 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 devida a dolo ou coacção da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58ª. (Definição)

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:
 - a) - Expirando o prazo por que foi estabelecido;
 - b) - Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
 - c) - Com a reforma do trabalhador;
2. Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 59ª. Princípio geral

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

Cláusula 60ª.

(Fundamentos para despedimento)

1. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
2. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) - Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) - Violação de direitos e garantias dos 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 lhes esteja confiado;
 - e) - Lesão de interesses patronais sérios da empresa;
 - f) - Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
 - g) - Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo 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 intercaladas;
 - 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 ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;



- j) - Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- l) - Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) - Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) - Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61ª.
(Processo disciplinar)

1. A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.
2. A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.
3. O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.
4. A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.
5. No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

Cláusula 62ª.
(Consequências do despedimento sem justa causa)

1. A inexistência de justa causa, a inadaptação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
2. O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até

à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.
4. O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de € 2,49 a € 49,88 àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.
5. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer ao relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
6. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 63ª.



(Princípio geral)

1. O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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 igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 64ª.

(Dispensa do aviso prévio e sanção)

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:
 - a) - Necessidade de cumprir obrigações legais incomportáveis com a continuação do serviço;
 - b) - Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com o progenitor precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho ou, por qualquer outra razão do interesse do trabalhador;
 - c) - Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - d) - Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - e) - Aplicação de sanção abusiva;
 - f) - Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - g) - Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.
2. A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do número 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 62ª.

Cláusula 65ª.

(Outras sanções)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no número 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66ª.

(Indemnização à entidade patronal)

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número 3 da cláusula 63ª. poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67ª.

(Cessação do contrato no período experimental)

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

Cláusula 68ª.

(Encerramento definitivo da empresa ou falência)

1. O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações



previstas no número 3 da cláusula 62ª., se outras maiores não lhe forem devidas.

2. Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69ª.

(Documento a entregar ao trabalhador)

1. Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.
2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO VI

Despedimentos colectivos

Cláusula 70ª.

(Princípio geral)

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

CAPITULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71ª.

(Princípio Geral)

1. O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou

acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2. Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPITULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 72ª.

(Princípio geral)

1. A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.
2. A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.
3. As folhas de férias e respectivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela Comissão de Trabalhadores da empresa ou Comissão Sindical ou pelo Delegado Sindical ou pelo Delegado à Previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.
4. A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73ª.

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1. Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador



proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2. Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.
3. Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.
4. Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.
5. No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPITULO X

Obras sociais

Cláusula 74ª. (Cantina)

1. As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.
2. As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3. As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 74ª - A. (Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente C.C.T. terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de **6,54 euros**.
2. O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
3. O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.
4. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.
5. Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltem por motivos de idas ao Tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 74ª - B (Paralisação do trabalho)

1. Os trabalhadores têm direito a um período diário de **dez minutos** de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e **dez minutos** de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.



2. Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.
3. Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria Granuladora e Aglomeradora, a paralisação referida no número 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.
4. Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.
3. Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da Comissão de Prevenção e Segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.
4. Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.
5. É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.
6. A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 75ª.

(Administração de obras sociais)

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPITULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76ª.

(Princípios gerais)

1. O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.
2. A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.
1. Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma Comissão de Prevenção e Segurança.
2. A Comissão de Prevenção e Segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.
3. Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.
4. O representante dos trabalhadores, previsto no número 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.

Cláusula 76ª. - A

(Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança)



5. As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

CAPITULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 77ª.

(Serviços médicos e de enfermagem)

1. A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.
2. No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.
3. Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:
 - a) - Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
 - b) - O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
 - c) - A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;
 - d) - A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho, destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;
 - e) - A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;
 - f) - A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) - A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4. O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;
5. No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPITULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78ª.

(Sanções disciplinares)

1. As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:
 - a) - Repreensão;
 - b) - Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
 - c) - Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de um a doze dias;
 - d) - Despedimento com justa causa;
2. As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.
3. Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.
4. A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias, a contar do momento em que teve lugar.
5. No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.
6. O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar,



a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em Direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

Cláusula 79ª.
(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
 - a) - Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) - Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;
 - c) - Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;
 - d) - Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.
2. Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses 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 nº. 1.

Cláusula 80ª.
(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.
2. Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81ª.
(Registo e comunicação de sanções disciplinares)

1. A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, Sindicato e Comissões Paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.
2. A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitarem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82ª.
(Multas)

1. O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.
2. O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.
3. O produto das multas aplicadas ao abrigo dos nºs. anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83ª.
(Princípio geral)

1. Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e



igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2. As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.
3. Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.
4. A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83ª. - A

(Competência da comissão paritária)

1. Compete à comissão paritária:
 - a) - Interpretar o disposto no presente contrato;
 - b) - Integrar os casos omissos;
 - c) - Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 83ª. – B

(Funcionamento da comissão paritária)

1. A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no nº. 1 da cláusula 83ª., à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.
2. A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.
3. As deliberações, tomadas por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4. A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.
5. As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical

Cláusula 84ª.

(Princípio geral)

Toda a actividade se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, Decreto-Lei nº. 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 85ª.

(Proibição de diminuição de regalias)

1. Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.
2. Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Electricistas

1. O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias



- à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.
2. O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo electrotécnico, quando existirem.
 3. Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Profissionais de Engenharia

1. Categorias profissionais:

- 1.1 Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.
- 1.2 Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.
- 1.3 Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.
- 1.4 No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.
- 1.5 É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2. Preenchimento de lugares e cargos:

- 2.1 Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.
- 2.2 Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às

funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

- 2.3 O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:
 - a) - Admissão;
 - b) - Mudança de carreira;
 - c) - Nomeação;
 - d) - Readmissão.

§ único - A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

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

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controlo e aprovação pelo grupo profissional.

- 2.5 São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:
 - a) - Estar ao serviço da empresa;
 - b) - Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
 - c) - Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
 - d) - Antiguidade na função anterior.

- 2.6 O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

- 2.7 Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.



2.8 A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

2.9 O período experimental é de quinze dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de sessenta dias, por acordo escrito das partes no acto de admissão.

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

2.11 Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

2.12 Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3. Condições particulares de admissão:

Os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no nº. 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1 Admissão para efeitos de substituição:

- a)** - A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;
- b)** - Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da

empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, inserida no quadro do respectivo pessoal;

- c)** - O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;
- d)** - O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;
- e)** - O trabalhador substituído terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2 Admissão eventual:

- a)** - A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;
- b)** - A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;
- c)** - Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente;

4. Formação:

Independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

- 4.1** Os profissionais de engenharia terão direito a dez dias úteis por ano para formação;



- 4.2 As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal;
- 4.3 O período referido em 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de trinta dias, correspondente a um triénio;
- 4.4 Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional na empresa, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço activo.
- 4.5 As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A - Motoristas e Ajudantes de Motoristas

Refeições:

- 1. As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no nº. 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:
 - Pequeno-almoço..... **5,32 €;**
 - Almoço **14,69 €;**
 - Jantar **14,69 €;**
 - Ceia **7,32 €.**
- 2. O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.
- 3.
 - a) - Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.
 - b) - Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.
 - c) - Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

- 4. Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Alojamento:

- 1. As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.
- 2. No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra factura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

- 1. Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:
 - a) - Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;
 - b) - Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.
- 2. Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no Sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.
- 3. Os Sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.
- 4. Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres (possui horário fixo).

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

- 1. Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.
- 2. A alimentação será fornecida em espécie.
- 3. Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.
- 4. As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.



5. Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.
6. Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.
7. O pequeno-almoço terá de ser tomado às 10 horas da manhã.
8. Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-á fornecida em espécie.
9. Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.
10. O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

Refeição Completa **6,54 €**

A N E X O II

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

Operário Corticeiro

Afinador (corticeiro) - É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador - É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou desprensa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Para as máquinas e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

Ajudante (cortiça) - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Alimentador ou Recebedor (cortiça) - É o profissional que recebe e alimenta

determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Apontador - É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista - É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semi-automáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima da 3ª. classe.

Calafetador - É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufacturados.

Caldeireiro (cozedor ou raspador) - É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo directo.

Calibrador - É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

Colador - É o profissional que cola produtos manufacturados.

Colmatador - É o profissional que procede à colmatação de todos os produtos manufacturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

Comprador - É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

Condutor-empilhador - Monta-cargas e pá mecânica - É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

Cortador de bastões - É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Embalador - É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Encarregado de secção - É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Encarregado geral - É o profissional que superintende, controla e coordena nos seus aspectos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Enfardador e prensador - É o profissional que faz os fardos de prancha e de apara e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.



Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão - É o profissional que selecciona e classifica a cortiça e aglomerados por classes ou padrões de qualidade. No caso das rolhas, é o profissional que define os padrões,

Escolhedor de rolhas e discos - É o profissional que selecciona rolhas e discos por classes ou padrões de qualidade, podendo ainda desempenhar as funções de contador e pesador.

Espaldador manual ou mecânico - É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

Estampador - É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

Estufador ou secador - É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Fresador (corticeiro) - É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou rectifica os aglomerados.

Garlopista - É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Laminador (cortiça) - É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada, para diversos produtos facturados, rolhas, discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

Limpador de topos - É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Lixador - É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado e ou lixa os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual;

Manobrador - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Moldador - É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

Operador de máquinas de envernizar - É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça) - É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento electrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibrações necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efectua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

Parafinador, encerador ou esterilizador - É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufacturados.

Peneiro - É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

Pesador (corticeiro) - É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados - É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Prensador de cortiça natural - É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

Preseiro - É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

Preparador de lote (pá mecânica) - É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrado manual ou mecânico - É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador - É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturadas.

Rebaixador - É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Recortador de prancha - É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.



Rectificador de rastos para calçado - É o profissional que procede à rectificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador - É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador - É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufacturados.

Subencarregado de secção (cortiça) - É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Traçador de cortiça - É o profissional que traça e calibra a cortiça, rolhas, tiras e outros produtos manufacturados

Triturador - É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Verificador - É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Vigilante - É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

Guarda, Vigilante, Rondista - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-Ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-Encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

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

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de documentos 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 ou 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 e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro de praça, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Electricistas

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os

oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: *electricista*.

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: *electricista*.

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

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

Técnico de máquinas electrónicas industriais - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas electrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Detecta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relés, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar



as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

Fogueiros

Princípios gerais

1. A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei nº. 29332, de 16 de Setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.
2. Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encartado.
3. Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m² é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.
4. As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei nº. 46989, de 30 de Abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.
5. Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e

com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei nº. 574/71, de 21 de Dezembro:

- a) - Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou "fogo coberto" sob vigilância permanente de um "fogueiro" ou de um "ajudante".
 - b) - O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.
6. Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos Membros da Direcção do Sindicato respectivo ou aos seus delegados, às Entidades Patronais ou aos seus directos representantes.
 7. O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

Definição de funções

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as



recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Fogoeiro encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogoeiro subencarregado - É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogoeiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

Hotelaria

Cozinheiro - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1ª, 2ª, e 3ª.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta.

Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou que por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.



Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a recepção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Lubrificador (rodoviários) - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação directa dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis,

competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Tractorista de 1ª. - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Tractorista de 2ª. - Ver “Tractorista de 1ª.”.

Cobreadores

Cobrador - Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado ao emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Têxteis

Costureiro - É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual - É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Preseiro ou engomador - É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão - É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I - Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II - Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de



produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende directamente da chefia Nível I e/ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III - São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respectivo programa.

Especialista - Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV - É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

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

Não especializado - Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente descriminadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de “*servente de limpeza*”.

Semi-especializado - Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Telefonistas

É o trabalhador que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1ª. o telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2ª. o telefonista que manipule aparelhos com

capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

Profissionais de Engenharia

Grau 1 - Descrição geral de funções:

- a) - Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) - Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) - Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) - Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- 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;
- g) - Este profissional não tem funções de chefia;

Grau 2 - Descrição geral de funções:

- a) - Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) - Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) - Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) - Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) - Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um



profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

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

Grau 3 - Descrição geral de funções:

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

de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4 - Descrição geral de funções:

- a) - Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) - Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comercial, fabril, projecto e outras;
- c) - Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao vigor e exequibilidade;
- d) - Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;
- e) - Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) - Os trabalhos deverão ser-lhe entregues 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) - Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5 - Descrição geral de funções:

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



- b) - Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;
- c) - Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) - O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) - Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) - Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;

Grau 6 - Descrição geral de funções:

- a) - Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) - Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e 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 a política global e controle financeiro da empresa;
- d) - O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) - Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ **único.** Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou

adopção de soluções por estes consideradas incorrectas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

Construção Civil

Abridor de roços - É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para electricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

Apontador (até 1 ano) - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efectuadas nas empresas.

Aprendiz (mais de 18 anos) - É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

Aprendiz (menos de 18 anos) - 1º. ano - Ver “Aprendiz (menos de 18 anos)”.

Aprendiz (menos de 18 anos) - 2º. ano - Ver “Aprendiz (mais de 18 anos)”.

Arvorado da construção civil - É o trabalhador-chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Auxiliar menor (1º. ano) - Ver “Auxiliar menor (2º. ano)”.

Auxiliar menor (2º. ano) - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos de 2º. - Ver “carpinteiro de limpos de 1º.”.

Carpinteiros de limpos de 1º. - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.



Encarregado de construção civil - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro (até 1 ano) - Ver “*Ferramenteiro (mais de 1 ano)*”.

Ferramenteiro (mais de 1 ano) - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e/ou entrega ferramentas.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Mecânico de carpintaria de 1ª. - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

Mecânico de carpintaria de 2ª. - Ver “*mecânico de carpintaria de 1ª.*”.

Pedreiro de 1ª. - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro de 2ª. - Ver “*pedreiro de 1ª.*”.

Pintor de 1ª. - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de 2ª. - Ver “*pintor de 1ª.*”.

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Metalúrgicos

Afinador de ferramentas - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar,

caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

Amolador - É o trabalhador que afia e/ou repara utensílios e ferramentas.

Apontador - É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

Caldeireiro - É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

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

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente outros profissionais.

Ferramenteiro ou entregador de ferramentas - É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Frezador mecânico (metalúrgicos) - É o trabalhador que na frezadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.



Laminador (metalúrgicos) - É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas e perfis.

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

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

Operário não especializado (servente metalúrgico) - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor de automóveis, máquinas ou móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e sub-capa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

Praticante metalúrgico - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e/ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de

máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico - É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver em regra utilizando para a sua execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador de 1.º. escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Técnicos de desenho

Desenhador-chefe/projectista - É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

- a) - **Chefia/coordenação** - Coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;
- b) - Presta assistência a engenheiros, nomeadamente em estudos e projectos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na concepção, planeamento, estudo ou elaboração de



planos; procede à verificação ou recepção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projectos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

Desenhador de execução - É o trabalhador que, sob as directivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efectuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

Desenhador de execução/tirocinante - É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

Desenhador industrial - É o profissional que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efectua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projecção ortogonal e axonométrica e de perspectiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

Tirocinante de desenho - É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias Profissionais	Vencimentos (Euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2.695,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2.356,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2.053,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1.805,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1.654,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação B)	1.472,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação A)	1.310,22
VIII	Chefe de vendas Chefe/projectista Desenhador	1.046,36
IX	Caixeiro encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas IX Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	1.001,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogueiro encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico)	960,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogueiro subencarregado	955,00
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado da construção civil Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caldeireiro de 1ª. Canalizador de 1ª Chefia IV (químicos) Cobrador Cobrador-ecónomo (hotelaria) Cozinheiro de 1ª. Desenhador de execução Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1ª Ferreiro ou forjador de 1ª Fiel de armazém (comércio)	936,00



	Fogueiro de 1ª Laminador de 1ª Mecânico de automóveis de 1ª Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1ª Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1ª Serralheiro mecânico de 1ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1ª (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1ª Tractorista de 1ª Vendedor especializado			
XIII	Afiador de ferramentas de 1ª (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2ª Canalizador de 2ª Carpinteiro de limpos de 1ª (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2ª Despenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2ª Ferreiro ou forjador de 2ª Fogueiro de 2ª Fresador mecânico de 2ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1ª Laminador de 2ª (cortiça) Laminador de 2ª (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1ª Mecânico de carpintaria de 1ª Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1ª Pintor de 1ª (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2ª Segundo- caixeiro Serralheiro civil de 2ª Serralheiro mecânico de 2ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2ª Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1ª Torneiro mecânico de 2ª Tractorista de 2ª Verificador	932,00		
XIII	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2ª Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante (cortiça) Ajudante de motorista (rodoviários) Alimentador ou recebedor (cortiça)			
XIV	Amolador Apontador Broquista Calafetador Caldeireiro de 3ª Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3ª Carpinteiro de limpos de 2ª Colador Colmatador Condutor de empilhador (monta-cargas) Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3ª (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Enfardador ou prensador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Escolhedor de rolhas e discos Espaldador manual ou mecânico Estampador Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3ª Ferreiro ou forjador de 3ª Fogueiro de 3ª Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2ª Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3ª (cortiça) Laminador de 3ª (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Limpador de topos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3ª Mecânico de carpintaria de 2ª Moldador Operador de máquinas de envernizar Parafinador, encerador ou esterilizador Pedreiro de 2ª Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2ª Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3ª Porteiro Prensador de colados Prensador de cortiça natural Preseiro Pré-oficial electricista do 2º ano	928,00		
XIV				928,00



	Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rebaixador Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3ª Serralheiro mecânico de 3ª Soldador por electroarco de 3ª Telefonista de 2ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro)	
XV	Afinador de ferramentas de 3ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3ª Lavador manual ou mecânico Não especializado (químicos) Operário não especializado (serviço metalúrgica) Preseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial de electricista do 1º ano Servente (comércio)	900,00
XV	Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2º ano	900,00
XVI	Ajudante de electricista do 2º ano Ajudante de fogueiro do 3º ano Aprendiz de mais de 18 anos de idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1º ano Trabalhador de limpeza	900,00
XVII	Ajudante de fogueiro do 2º ano Ajudante do 1º ano (electricista) Aprendiz do 2º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1º ano	900,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1º ano	900,00
XIX	Aprendiz do 2º ano (electricista) Aprendiz menor de 18 anos de idade (construção civil) Auxiliar menor do 1º ano	900,00

	(construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2º ano (comércio)	
XX	Aprendiz do 1º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1º ano (comércio)	900,00

Aprendizes corticeiros

(Em euros)

GRUPO	16-17 Anos	17-18 Anos
XIV.....	900,00	900,00

Aprendizes metalúrgicos

(Em euros)

Idade de Admissão	1ª. Ano	2º. Ano
16 Anos	900,00	900,00
17 Anos	900,00	----

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de Metalúrgicos, Entregador de Ferramentas, Materiais e Produtos, Lubrificador, Amolador e Apontador

(Em euros)

Idade de Admissão	1º. Ano	2º. Ano
16 Anos	900,00	900,00
17 Anos	900,00	----

A N E X O I V

Comissão de Prevenção e Segurança e Encarregado de Segurança

Artigo 1º.

Funcionamento

1. As funções dos membros da Comissão de Prevenção e Segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.
2. A Comissão de Prevenção e Segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.
3. Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.
4. Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.



5. Quando convocados pela Comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.
6. A Comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 2º.
Actas

A Comissão de Prevenção e Segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas das reuniões efectuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3º.
Atribuições da Comissão de Prevenção e Segurança

A Comissão de Prevenção e Segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) - Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) - Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) - Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) - Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) - Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a

formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- f) - Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse directamente;
- g) - Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) - Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) - Apresentar recomendações às direcções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) - Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;
- k) - Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4º.

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) - Desempenhar as funções atribuídas à Comissão de Segurança sempre que esta não exista;
- b) - Apresentar recomendações à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;
- c) - Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas, trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;



- d) - Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;
- e) - Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em Janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;
- f) - Colaborar com a Comissão de Segurança e secretariá-la, quando exista;
- g) - Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- h) - Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- i) - Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;
- j) - Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- k) - Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;
- l) - Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

A N E X O V

Ao abrigo do nº. 4 do artigo 11º. do Decreto-Lei nº. 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei nº. 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva:

1 - Quadros superiores:

Profissionais de Engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2 - Quadros médios:

2.2 Técnicos de produção e outros:

Profissionais de Engenharia dos graus 1 e 2.

3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;
Desenhador-chefe/projectista;
Técnico de máquinas electrónicas (electricista);
Encarregado de electricista;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Caixeiro-encarregado;
Fogoeiro-encarregado;
Chefe de vendas;
Inspector de vendas;
Encarregado de secção (cortiça);
Subencarregado de secção (cortiça);
Chefia I, II, III e IV (químicos);
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado da construção civil;
Arvorado da construção civil;
Subencarregado de fogoeiro.

4 - Profissionais altamente qualificados:

4.2 Produção:

Especialista (químicos);
Desenhador industrial;
Desenhador de execução I;
Desenhador de execução II.

5 - Profissionais qualificados:

5.2 Comércio:

Caixeiro;
Vendedor
Vendedor especializado;
Comprador (cortiça);

5.3 Produção:

Fogoeiro;
Oficial electricista;
Operador/afinador de máquinas electrónicas (cortiça);



Verificador de cortiça;
Afinador;
Operador de máquinas de envernizar;
Preparador de lotes (pá mecânica);
Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão;
Escolhedor de rolhas e discos;
Traçador
Apontador;
Broquista;
Caldeireiro, raspador ou cozedor;
Calibrador;
Laminador;
Lixador;
Rabaneador;
Serrador;
Triturador;
Tecalão (têxteis);
Costureiro (têxteis);
Afinador de ferramentas;
Apontador;
Apontador de construção civil;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de carpintaria;
Pedreiro;
Pintor de construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Especializado (químicos);
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);
Trabalhador de qualificação especializada (electricista);
Quadrador manual ou mecânico;
Recortador de prancha.

5.4 Outros:

Fiel de armazém;

Dispenseiro;
Cozinheiro;
Ecónomo;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Tractorista.

6 - Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Telefonista;
Vigilante (cortiça);
Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório.

6.2 Produção:

Aglomerador;
Condutor de empilhador;
Cortador de bastões;
Embalador;
Colmatador;
Garlopista;
Lavador de rolhas e discos;
Lubrificador;
Peneiro;
Abridor de roços;
Amolador;
Capataz;
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;
Ferramenteiro da construção civil;
Pesador;
Prensador de colados;
Semiespecializado (químicos);
Preseiro;
Espaldador manual ou mecânico;
Estufador (secador);
Fresador de cortiça;
Enfardador e prensador;
Rectificador de rastos para calçado;
Refrigerador;
Preseiro (engomador) têxteis;
Ajudante de fogueiro;
Alimentador-recebedor (cortiça);
Calafetador;
Colador;
Estampador;
Limpador de topos;



Moldador;
Parafinador, encerador ou esterilizador;
Prensador de cortiça natural;
Rebaixador.

7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1. Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, vigilante ou rondista;
Porteiro;
Servente (comércio);
Lavador manual ou mecânico (têxteis);
Trabalhador de limpeza;
Contínuo menor;
Paquete.

7.2. Produção:

Manobrador;
Não especializado (químicos);
Ajudante (cortiça);
Guarda da construção civil;
Servente da construção civil;
Operário não especializado (servente metalúrgico).

A - Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista;
Ajudante de electricista;
Aprendiz de electricista;
Desenhador de execução/tirocinante;
Tirocinante de desenho do 2º. ano;
Tirocinante de desenho do 1º. ano;
Praticante (comércio);
Aprendiz de corticeiro;
Aprendiz menor da construção civil;
Auxiliar menor do 1º. ano (construção civil);
Praticante (metalúrgico);
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:

3/5.3 - Chefe de equipa.

Santa Maria de Lamas, 24 de julho de 2023.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Federação Intersindical da Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.



Declaração

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, representa os seguintes Sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAIS/MAR – Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI – Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT, em representação dos seguintes sindicatos:



- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores;

Depositado em 29 de setembro de 2023, a fl. 47, do livro nº. 13, com o nº. 327/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro.

