

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

O presente CCT — Indústria de Fabricação de Papel e Transformação de Papel — âmbito ANIPC, substitui o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1000 trabalhadores ao serviço de 175 empresas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

Cláusula 2.ª

Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

4 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período de, no mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato colectivo.

2 — A tabela de remuneração mínima e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, com excepção do subsídio de alimentação que entra em vigor a partir de 1 de Setembro de 2008.

Os retroactivos poderão ser pagos faseadamente até Dezembro de 2008.

3 — Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e profissionais

Cláusula 4.ª

Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou

que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

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

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

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

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

Cláusula 8.^a

Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

2 — Na mesma data do envio, será afixada uma cópia do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante pelo menos, 45 dias.

3 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as

categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato colectivo.

2 — A classificação dos trabalhadores será efectuada de acordo com as funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato colectivo, enviará para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

Cláusula 10.^a

Exercício e evolução na actividade profissional

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na actividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato colectivo.

Cláusula 11.^a

Provimento e responsabilidade

1 — No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2 — A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respectivo operador.

3 — Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina para que não exista diminuição de regras de segurança.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 12.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

a) Cumprir na íntegra o presente contrato;

b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;

c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;

d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;

e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;

f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;

g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;

i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientes.

temente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;

j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas fun-

ções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;

- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock out*;
- r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Duração do trabalho

1 — O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respectivo horário a enviar à Inspeção do Trabalho.

5 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer duas horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8 — O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de

descanso semanal e em dias de feriado obrigatório, será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

c) Acréscimo de 150 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia feriado.

2 — As horas extraordinárias, referidas na alínea a) do número anterior, serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea b), se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O limite máximo para o trabalho suplementar por cada trabalhador não poderá ultrapassar as duzentas horas por ano.

6 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final no n.º 4 desta cláusula, é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 20.^a

Retribuição mensal

1 — Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 22.^a;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 19.^a, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável;

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM = remuneração mensal efectiva;
HS = horas normais de trabalho semanal;
HTP = horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 21.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investitura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — €2,12;
 Nas empresas do grupo III — €1,87;
 Nas empresas do grupo IV — €1,50.

2 — Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 23.^a

Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

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

em que:

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.^a);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 18.^a para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a *RM*/30.

Cláusula 24.^a

13.º mês — Subsídio de Natal

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

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 120 dias no ano.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 26.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

- Almoço ou jantar — €6,20;
- Dormida e pequeno-almoço — €18,80;
- Diária completa — €31,20.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 1 l de gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 27.^a

Seguros

1 — Para os vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um estabelecido um ses pessoais, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 28.^a

Refeitório

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4 — As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

- Nas empresas do grupo II — €2,15;
- Nas empresas do grupo III — €1,65;
- Nas empresas de grupo IV — €1,15.

5 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 61.^a

6 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7 — Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço ou ceia — €1,65;
- b) Almoço ou jantar — €6,20.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio (Dia do Trabalhador);
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;
O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1.º de Maio;
25 de Dezembro.

Cláusula 31.ª

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 17.ª

2 — O trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 32.ª

Duração das férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato colectivo, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.ª e no n.º 2 da cláusula 49.ª

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

6 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 33.ª

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 34.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, não são consideradas as faltas estabelecidas nas alíneas b), g) e k) do n.º 2 da cláusula 46.ª as motivadas por acidente de trabalho e as ligadas aos direitos de paternidade e maternidade, e as restantes alíneas do n.º 2 da cláusula 46.ª até ao limite de oito dias por cada ano civil.

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

Cláusula 35.ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 36.^a

Acumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 37.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

c) Encerramento fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 39.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determina-

rem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 38.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se, neste caso, o n.º 3 da cláusula seguinte.

3 — A prova da doença, prevista no n.º 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

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

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

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

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

Cláusula 41.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço, sendo garantido um mínimo de 10 dias úteis.

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

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 42.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 43.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

Cláusula 45.^a

Faltas — Noção

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

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

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

4 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 46.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direcções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas durante cinco dias por altura de parto da esposa;

l) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;

m) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3 — Nos termos da alínea *b)*, do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha recta;

b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

5 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

7 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

9 — O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 47.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 46.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

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

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

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

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 7 e 8 da cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

8 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no n.º 1.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas

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

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 46.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3 — Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 46.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 46.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta,

desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 50.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessaçào do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Causas da cessaçào

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessaçào;
- b) As retribuiçõe correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 42.^a

Cláusula 53.^a

Cessaçào do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2 — A cessaçào do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por am-

bas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 69.^a

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

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

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 57.^a

Cláusula 57.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 58.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 60.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.^a).

2 — Em igualdade de tarefas e qualificação, é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo.

3 — Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta.

4 — Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições inadequadas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição.

5 — Por ocasião do parto, terão direito a uma licença de 120 dias, no máximo 150 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite.

6 — Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, durante um ano após o parto, para aleitação ou amamentação dos seus filhos. No caso de amamentação, o prazo

de um ano será alargado enquanto se mantiver a mesma. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

7 — O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas seguintes condições:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Durante todo o tempo que durar a aleitação e amamentação;

d) À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 63.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

4 — Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 64.^a

Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 65.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efectiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;

d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 67.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 69.^a

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* da cláusula 66.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas *c)*, *i)* e *j)* da cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula, e na alínea *c)* do referido número após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea *c)* do n. 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 71.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 57.^a

Cláusula 72.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 73.^a

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 74.^a

Atribuição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá 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, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por 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 posto 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 emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspeção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 75.^a

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação;

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

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 76.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) 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;

b) 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 trabalhadores;

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em 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 assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o n.º 3 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.

CAPÍTULO XV

Classificação das empresas

Cláusula 77.^a

1 — De acordo com a sua actividade e o seu equipamento, as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

Grupo II — empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III — empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e transformadores;

Grupo IV — empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, sem secadores e os retomadores de papel.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1 — Comercial:

1.1 — *Director*. — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento.

1.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

1.3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

1.4 — *Técnico de vendas*. — É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções, predominantemente, dentro ou fora do estabelecimento da empresa.

1.5 — *Estagiário comercial*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.

2 — *Informática*:

2.1 — *Director*. — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do departamento.

2.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

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

2.5 — *Programador de informática*. — É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objectivos a atingir do analista de sistemas. Efectua a preparação, codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados, e introduz alterações se necessário.

2.6 — *Estagiário de informática*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

3 — *Administrativo*:

3.1 — *Director*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2 — *Chefe de departamento de Recursos Humanos*. — É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, mapa do quadro de pessoal, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém actualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3 — *Contabilista*. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica, organiza relatórios e inventários.

3.4 — *Secretário(a) de direcção/administração*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de accionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de actos notariais.

3.5 — *Assistente administrativo*. — É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redacção e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efectuando recebimentos e pagamentos e os respectivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas,

documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6 — *Telefonista*. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7 — *Estagiário administrativo*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8 — *Auxiliar administrativo*. — É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

4 — *Laboratório*:

4.1 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3 — *Analista*. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4 — *Controlador de qualidade de papel*. — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5 — *Operador de laboratório*. — É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6 — *Auxiliar de laboratório*. — É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

5 — *Manutenção*:

5.1 — *Director*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4 — *Técnico especialista de manutenção*. — É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, detecção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de protecção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5 — *Técnico de manutenção mecânica*. — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6 — *Técnico de manutenção eléctrica*. — É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação eléctrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7 — *Técnico de construção civil*. — É o trabalhador que possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de actividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8 — *Estagiário de manutenção*. — É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção eléctrica e ou técnico de construção civil.

6 — Logística:

6.1 — *Director*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5 — *Motorista (de pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura na sua especialidade o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudantes de motoristas.

6.6 — *Condutor de empilhador*. — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga, descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais, devendo zelar pela conservação e limpeza dos equipamentos.

6.7 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação.

6.8 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras, procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém sob orientação do fiel de armazém. Pode colaborar em cargas e descargas.

7 — Produção:

7.1 — *Director*. — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de todas as secções de produção, nomeada-

mente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3 — *Chefe de fabricação*. — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

7.5 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

7.6 — *Chefe de turno*. — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

7.7 — *Condutor de máquina de papel*. — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8 — *Controlador de formatos*. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9 — *Maquinista de transformação*. — É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobines ou de papel previamente cortado.

7.10 — *Operador de cartão canelado*. — É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas ou não a impressão.

7.11 — *Gravador e ou montador de carimbos*. — É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12 — *Montador de cunhos e cortantes*. — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13 — *Ajudante de condutor de máquina de papel*. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo-o substituir na sua ausência.

7.14 — *Condutor de refinação de massa*. — É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15 — *Condutor de máquina de acabamento*. — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras groupadoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16 — *Ajudante de condutor de máquina de acabamento*. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17 — *Ajudante de condutor de refinação de massa*. — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe orientação.

7.18 — *Ajudante de operador de cartão canelado*. — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19 — *Operador de triagem de resíduos*. — É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20 — *Manipulador(a)*. — É o trabalhador que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21 — *Operador saqueiro*. — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22 — *Preparador de matérias-primas*. — É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector.

8 — Vapor/energia:

8.1 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

8.2 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3 — *Encarregado de vapor/energia (fogueiro)*. — É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4 — *Operador de vapor/energia (fogueiro)*. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respectivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5 — *Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro)*. — É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/energia (fogueiro).

9 — Sectores especiais, complementares e categorias gerais:

9.1 — *Chefe de departamento de Gestão Ambiental*. — É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2 — *Técnico de desenho*. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3 — *Encarregado de HST*. — É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elaborar estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4 — *Cozinheiro(a)*. — É o trabalhador qualificado que prepara, confecciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confeccionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5 — *Empregado(a) de refeitório*. — É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a recepção e emissão de senhas de refeição.

9.6 — *Porteiro ou guarda*. — É o trabalhador que na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7 — *Estagiário técnico de desenho*. — É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respectiva.

9.8 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos, que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

9.9 — *Serviço de apoio*. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder a limpeza de instalações ou sectores da empresa, podendo apoiar a execução de serviços não qualificados.

ANEXO II

Condições de admissão, exercício e evolução na actividade profissional

1 — Princípios gerais:

1.1 — As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV.

1.2 — Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respectivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição. Podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respectiva categoria profissional.

1.3 — À classificação por nível de enquadramento, corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respectiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade.

1.4 — Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

2 — Admissão:

2.1 — A idade mínima de admissão para o desempenho de actividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes excepções:

2.1.1 — É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de serviço de apoio, telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, con-

dutores de máquinas, condutor de empilhador e operador de triagem de resíduos.

2.1.2 — É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda, e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2 — Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

3 — Reclassificação:

3.1 — O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, serão classificados de acordo com os mesmos.

3.2 — Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito, serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento.

3.3 — Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção colectiva anterior, serão classificados de acordo com as funções exercidas.

4 — Deontologia profissional:

4.1 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa actividade profissional.

4.2 — Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

4.3 — Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excepcional a sua integridade física, nomeadamente electrocussão, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

5 — Nível I:

5.1 — Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa actividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respectivo recibo de retribuição (ex., aprendiz de máquina de papel — nível I).

5.2 — Após uma permanência máxima de doze meses neste nível, o aprendiz será promovido no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

6 — Nível H:

6.1 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respectivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes.

6.2 — O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo, o manipulador(a) e o serviço de apoio, admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias

profissionais, serão após a admissão enquadrados neste nível.

7 — Nível G:

7.1 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível e, ou para secretário(a) de direcção/administração, no nível C-2.

8 — Nível F:

8.1 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível C-1.

8.2 — Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível E.

8.3 — O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, será após a admissão enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9 — Nível E:

9.1 — O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10 — Níveis D, C-1 e C-2:

10.1 — São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, actividades e grupos de trabalho.

10.2 — O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção eléctrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C-2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C-1.

11 — Níveis B e A:

11.1 — É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis, o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A:

Director (todos os sectores).

Nível B:

Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de Recursos Humanos;
Chefe de departamento de Gestão Ambiental;
Analista de sistemas;
Contabilista;
Chefe de fabricação.

Nível C-1:

Programador informático;
Encarregado geral (produção);
Técnico de desenho;
Chefe de turno;

Chefe de secção (todos os sectores);
Analista;
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Secretário(a) de direcção/administração;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de manutenção eléctrica.

Nível D:

Técnico de vendas;
Condutor de máquina de papel;
Encarregado de HST.

Nível E:

Assistente administrativo;
Controlador de qualidade de papel;
Técnico de construção civil;
Gravador e ou montador de carimbos;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Controlador de formatos;
Motorista de pesados;
Condutor de máquina de papel;
Montador de cunhos e cortantes.

Nível F:

Operador de laboratório;
Motorista de ligeiros;
Fiel de armazém;
Maquinista de transformação;
Operador de cartão canelado;
Condutor de refinação de massa;
Condutor de máquina de acabamento;
Cozinheiro(a);
Condutor de máquina de papel até um ano;
Técnico de desenho até um ano;
Empregado(a) de refeitório;
Preparador de matérias-primas.

Nível G:

Telefonista;
Condutor de empilhador;
Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Porteiro ou guarda;
Assistente administrativo até um ano.

Nível H:

Estagiário administrativo;
Estagiário de manutenção;
Estagiário técnico de desenho;
Estagiário de informática;
Estagiário comercial;
Auxiliar de laboratório;
Ajudante de fiel de armazém;
Ajudante de condutor de máquina de papel;
Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de operador de cartão canelado;

Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);
Ajudante de motorista;
Manipulador(a);
Serviço de apoio;
Auxiliar administrativo.

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

(Em euros)			
Nível de enquadramento	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
A.....	657,50	585	-
B.....	605	536	-
C-1.....	567	500	-
C-2.....	529	484	-
D.....	493	442	431
E.....	484	435	430
F.....	463	431	429
G.....	445	430	428
H.....	426	426	426
I.....	341	341	341

a) O aprendiz admitido com 18 e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o salário mínimo nacional.

ANEXO V

Empresas filiadas na ANIPC

Fabricantes de papel

Grupo II

- 1 — Fábrica de Papel de Torres Novas, L.^{da}
- 2 — Natural, S. A.
- 3 — Manuel José de Oliveira & C.^a, L.^{da}
- 4 — Papeleira Portuguesa, S. A.
- 5 — Sociedade Transformadora de Papéis Vouga, L.^{da}

Grupo III

- 6 — António Marques, L.^{da}
- 7 — CEMOPOL, L.^{da}
- 8 — Domingos J. Afonso, Sucrs., L.^{da}
- 9 — Fábrica de Papel Aveirense, L.^{da}
- 10 — Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.
- 11 — Fábrica de Papel de Fontes, L.^{da}
- 12 — Fábrica de Papel Lapa, L.^{da}
- 13 — FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, S. A.
- 14 — FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, S. A.
- 15 — GOPACA — Fábrica de Papel e Cartão, S. A.
- 16 — Henrique O. Sousa & Filhos, L.^{da}
- 17 — Fábrica de Papel de Medros, L.^{da}
- 18 — Fábrica de Papel do Nabão, S. A.
- 19 — Oliveira Santos & Irmão, L.^{da}

Grupo IV

- 20 — Afonso Sá Marques & C.^a, L.^{da}
- 21 — Gomes & Inácio, L.^{da}

- 22 — Irmãos Ferreira Barbosa, L.^{da}
 23 — Maria Moreira da Silva Ferreira, L.^{da}
 24 — Moinho da Carvalha Gorda, L.^{da}

Transformadores (equiparados ao grupo III)

- 25 — Augusto Coelho de Barros.
 26 — Cartonagem Orlando, L.^{da}
 27 — Cartonagem S. Braz, L.^{da}
 28 — Cartonagem São Tiago, L.^{da}
 29 — ERREPACK, L.^{da}
 30 — Iberfanfold II
 31 — INDUTUBOS — Soc. Ind. Tubos Papel, L.^{da}
 32 — J. J. Embalagens.
 33 — José Amâncio Beleza & Filhos, L.^{da}
 34 — JPZ Cartonagem, L.^{da}
 35 — Lapa 3, L.^{da}
 36 — Luja Papeleira, L.^{da}
 37 — Mário Valente de Lima, L.^{da}
 38 — MOPAPER, L.^{da}
 39 — Sebastião & Martins, L.^{da}
 40 — VALPEL, L.^{da}
 41 — World Pack — Indústria Embalagens, L.^{da}

Retomadores (equiparados ao grupo IV)

- 42 — Adriano Carneiro & Manuela, L.^{da}
 43 — André Orlando Costa Gomes Silva.
 44 — António & Melo, L.^{da}
 45 — António Jesus Silva.
 46 — António José Ataíde Rodrigues.
 47 — APPACDM da Trofa.
 48 — Arca Nova de Elisabete Pereira.
 49 — Armazém Calisto.
 50 — BALUARTE — Soc. Rec. e Rec. Desp., L.^{da}
 51 — BRACILA, Unipessoal, L.^{da}
 52 — Carlos Alberto Silva Serra.
 53 — Carlos Alexandre Marinho Dias.
 54 — Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.^{da}
 55 — César Azevedo de Oliveira.
 56 — Correia & Mendes, L.^{da}
 57 — David Carneiro da Silva, Unipessoal, L.^{da}
 58 — David Lopes da Cunha.
 59 — Domingos Oliveira Silva Costa.
 60 — ECOPALETES, L.^{da}
 61 — EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.^{da}
 62 — Félix Filipe & Filhos, L.^{da}
 63 — Frade & Frade, L.^{da}
 64 — Francisco Baptista, L.^{da}
 65 — Francisco Henrique Sousa Frade.
 66 — Francisco Marques Rodrigues, S. A.
 67 — Ipodec Portugal.
 68 — Irmão do Ambiente e Recolha de Resíduos, L.^{da}
 69 — J. Moreira, L.^{da}
 70 — J. Nunes & Filhos, L.^{da}
 71 — Jesus Pereira & Filhos, L.^{da}
 72 — João Paulo Marques Matias.
 73 — Joaquim Rodrigues Ferreira.
 74 — Jorge Henrique Coimbra.
 75 — José da Cruz Fernandes.
 76 — José Eduardo Ferreira dos Santos.
 77 — Judite Maria Jesus Dias.
 78 — Laura Carvalho de Almeida Monteiro.

- 79 — Laurinda Rosa da Silva.
 80 — Lino Franclim P. R. Amorim.
 81 — LNB Car — Carmo Benta, L.^{da}
 82 — LNB Recicla — Benta & Benta.
 83 — Manuel Paiva — Recuperadores Têxteis, L.^{da}
 84 — Manuel Rodrigues de Almeida & Filhos, L.^{da}
 85 — Maria Adelaide Baptista Ferreira.
 86 — Mário Oliveira Alves Nogueira.
 87 — MIRAPAPEL, L.^{da}
 88 — Molhos às Resmas, L.^{da}
 89 — Nor-Gompapel — Fernando Barbosa & Filho, L.^{da}
 90 — Nor-Gomresíduos, L.^{da}
 91 — Olímpio Francisco da Silva.
 92 — Pais & Filho, L.^{da}
 93 — PALMIRESDUOS — Comb. e Resíduos, L.^{da}
 94 — Paulo Couto & Filhos, L.^{da}
 95 — QUIMA, L.^{da}
 96 — R. Ciclo — Recolha e Reciclagem de Papéis e Plásticos, L.^{da}
 97 — R. R. I. — Recolha de Resíduos Industriais.
 98 — Ramos & Esperança, L.^{da}
 99 — Reciclagem FMPC, Unipessoal, L.^{da}
 100 — RECICLAVE — Com. Desperdícios do Ave, L.^{da}
 101 — RECICLOPAPEL, L.^{da}
 102 — RECICOM, L.^{da}
 103 — RECIPEL — Rec. de Papel, L.^{da}
 104 — RECOFRADE, L.^{da}
 105 — RECOVERDE, L.^{da}
 106 — Renascimento, L.^{da}
 107 — REVALOR — Rec. e Valorização Resíduos, L.^{da}
 108 — Rosália Maria Relvas Coelho.
 109 — Santos Oliveira Plásticos.
 110 — Serafim Ferreira Soares Albergaria.
 111 — SILCLAGEM, L.^{da}
 112 — Silva & Ramos, L.^{da}
 113 — Soc. Comercial de Papel e Cortiça Amarelisa, L.^{da}
 114 — Socer Embalagens, L.^{da}
 115 — TREPEL, L.^{da}

Espinho, 5 de Setembro de 2008.

Declaração

Declara-se que, nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho a cláusula prévia, «Âmbito da revisão»; cláusula 3.ª, «Vigência», n.º 2; cláusula 4.ª, «Idade e habilitações mínimas»; cláusula 9.ª, «Categorias profissionais»; cláusula 10.ª, «Dotações mínimas»; cláusula 11.ª, «Acesso»; cláusula 12.ª, «Obrigações das entidades patronais», alínea h); cláusula 14.ª, «Garantias dos trabalhadores», alínea m) do n.º 1; cláusula 17.ª, «Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)», alínea c) do n.º 1 e n.ºs 5 e 6; cláusula 20.ª, «Retribuição mensal», alínea a) do n.º 3 e n.ºs 4 e 6; cláusula 26.ª, «Deslocações», n.º 2; cláusula 28.ª, «Refeitório», n.º 4; cláusula 34.ª, «Duração do período de férias», n.º 4; cláusula 57.ª, «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador», alínea b); cláusula 70.ª, «Sanções abusivas», alínea c) do n.º 1 e n.º 2; anexo I — Níveis das profissões (anexo I, «Categorias profissionais e definição de funções»); anexo II — Tabelas salariais (anexo II, «Condições de admissão, exercício e evolução na actividade profissional»); anexo III — Empresas filiadas na ANIPC

(anexo III, «Níveis de enquadramento»); nível IV, «Tabela salarial»; anexo V, «Empresas filiadas na ANIPC», alteram as matérias publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2006, e 28, de 29 de Julho de 2007, e mantém consolidada toda a matéria que não foi objecto de alteração.

Espinho, 5 de Setembro de 2008.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

João Baptista de Sousa Pereira, representante.

Depositado em 10 de Setembro de 2008, a fl. 22 do livro n.º 11, com o n.º 248/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária

e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

.....
A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos de 1 de Janeiro 2008.
.....

Cláusula 23.ª

Deslocações

.....
2 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $N \times €45$ sendo N , os dias efectivos de deslocação.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — €2,50;

Almoço ou jantar — €10;

Dormida — €27,50.

Cláusula 24.ª (nova)

Abono para falhas

Os trabalhadores que procedam a recebimentos através da caixa receberão um abono para falhas no valor de €25.

Cláusula 25.ª -A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de €4.

Cláusula 61.ª

Retribuições mínimas mensais

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2008, sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Âmbito profissional	Tabela (em euros)
A	Gerente.	709
B	Chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, chefe de serviços e contabilista ou técnico de contas.	680