

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ANIPB — Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e sobrevivência, denúncia, revogação e processo de celebração ou de revisão do contrato colectivo de trabalho

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, doravante também designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas da indústria de prefabricação em betão filiadas na ANIPB — Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange cerca de 240 empregadores e 3800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Âmbito geográfico

O presente CCT aplica-se no território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente CCT vigorará pelo período de quatro anos, excepto o disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniárias são revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro.

Cláusula 4.^a

Sobrevivência

Decorrido o prazo de vigência previsto na cláusula anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

b) Decorrido o período referido no número anterior, a presente convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca;

c) Após a caducidade até à entrada em vigor da outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos já produzidos pela presente convenção nos contratos de trabalho no que respeita a:

I) Retribuição do trabalhador;

II) Categoria profissional do trabalhador e respectiva definição;

III) Duração do tempo de trabalho;

d) Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes do Código do Trabalho.

Cláusula 5.^a

Denúncia

1 — O presente CCT pode ser denunciado, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto na cláusula 3.^a ou na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 6.^a

Revogação

Decorrido o prazo de vigência mínimo previsto na cláusula 3.^a, o presente CCT pode cessar os seus efeitos mediante revogação por acordo das partes.

Cláusula 7.^a

Negociação para celebração ou revisão do CCT

1 — O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de uma proposta de celebração ou de revisão do CCT, conforme for o caso.

2 — A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:

a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;

b) Indicação do CCT que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.

3 — A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à recepção daquela.

4 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 3 e nos termos do n.º 2, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e classificação profissional

Cláusula 8.^a

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste CCT são as seguintes:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;
- c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente quando legalmente exigidos;
- d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas do empregador;
- e) Possuir capacidade psico-física comprovada por exame médico feito a expensas do empregador.

2 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

3 — Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa empregadora.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional constante do anexo I deste CCT que corresponda à actividade para que foram contratados.

Cláusula 10.^a

Formação profissional

1 — O empregador proporcionará ao trabalhador acções de formação, nos termos da lei.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa empregadora.

3 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá ministrar formação profissional a outros companheiros de trabalho, quando tal lhe for determinado pela empresa.

Cláusula 11.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e conta-se de acordo com o disposto nos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula.

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

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá que dar um aviso

prévio de 7 dias ou de 15 dias no caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias.

4 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador e compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

5 — No cômputo do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licenças e dispensas, bem como de suspensão do contrato.

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 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 desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

- a) 30 dias para 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.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres do empregador

1 — O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou do presente CCT;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter actualizado em cada um dos seus estabelecimentos o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidades de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 13.^a

Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou do presente CCT.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente CCT;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente CCT, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou no presente CCT;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Poder de direcção

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

Cláusula 16.^a

Regulamento interno

- 1 — O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.
- 2 — Na elaboração do regulamento interno é ouvida, se existir, a comissão de trabalhadores.
- 3 — O regulamento interno de empresa apenas produz efeitos após publicitação de respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, e do seu envio ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

Sem prejuízo dos regimes legais de mobilidade geográfica e transferência temporária, o trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

Cláusula 18.^a

Deslocações

1 — Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local de trabalho ao serviço do empregador, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou irregular.

2 — São pequenas deslocações aquelas que permitam, em menos de uma hora para cada percurso e até 50 km de raio, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

3 — São grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto no número anterior.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Tipos

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

2 — Sem prejuízo de outros tipos de horários que o empregador entenda estabelecer, poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Horários fixos — aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;

b) Horários flexíveis — aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo («plataforma fixa») e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do dia, da semana ou do mês — conforme for estabelecido — o período normal de trabalho correspondente.

3 — Poderão, ainda, ser praticados horários de trabalho por turnos, considerando-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

4 — A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

3 — A prestação de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, sem intervalo de descanso, quando o período de trabalho diário não ultrapasse as seis horas.

Cláusula 21.^a

Horário por turnos

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A duração de trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o período de descanso semanal.

5 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

6 — Os trabalhadores que exercem funções em regime de turnos não podem abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

7 — Se a rendição não se verificar na hora prevista, o empregador deverá promover o mais rapidamente possível a sua substituição.

Cláusula 22.^a

Regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se o disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração semanal do trabalho exceda 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

4 — Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem alargar os períodos diários e semanais do trabalho, até quatro horas por dia, sem que a duração semanal exceda as 60 horas. O acordo é dado caso a caso e caduca terminada a execução do trabalho que lhe deu causa.

5 — Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeito do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias.

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, as alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de sete dias.

7 — As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

8 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

9 — São pagas como trabalho suplementar as horas que no período de referência a que alude o n.º 3 ultrapassem a média das 40 horas semanais.

Cláusula 23.^a

Horário concentrado

1 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias, para concentrar o trabalho semanal em três ou quatro dias consecutivos, devendo a duração média em 45 dias do período normal de trabalho semanal ser respeitada.

2 — Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas, salvo por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5 — A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador quando o registo não for efectuado por este, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento

da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas diárias por dia normal de trabalho e de 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

2 — O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula anterior (trabalho suplementar).

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 41.^a

CAPÍTULO V

Vicissitudes

Cláusula 29.^a

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, incluindo a execução de trabalhos ou serviços inerentes a categorias profissionais inferiores, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 30.^a

Mobilidade geográfica

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

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, resolver o contrato de trabalho, tendo, nesse caso, direito à indemnização prevista na legislação em vigor.

3 — A transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência ou 8 dias em caso de transferência temporária.

4 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 31.^a

Princípio geral

1 — Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da entidade patronal, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental.

2 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, aquelas que permitam, em menos de uma hora para cada percurso e até 50 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

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

Cláusula 32.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, desde que o empregador os não forneça;

b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho.

c) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo montante correspondente a 80 % do valor que em cada

momento vigorar para a Administração Pública, quando o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações

Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea c) da cláusula anterior, caso o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize viatura própria;

c) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;

d) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou de pais;

e) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 34.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na retribuição inclui-se a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = (Rm \times 12) / (Hs \times 52)$$

sendo:

Rh — retribuição horária;

Rm — retribuição mensal;

Hs — período normal de trabalho semanal.

4 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas da tabela constante do anexo v.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 13,43 por cada três anos de permanência ao serviço da mesma categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para o limite de cinco diuturnidades estabelecido no número anterior contam as diuturnidades vencidas antes da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 37.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, a ser pago antes do início das férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, sem contar com o período suplementar previsto na cláusula 44.^a, n.º 2.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1 — Todas as fábricas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas fornecerão a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, que incluirá obrigatoriamente um prato de peixe ou um prato de carne.

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de € 3,85 por dia de trabalho.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % para a primeira hora;
- b) 75 % para as subsequentes.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório dá direito a um acréscimo de 150 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do direito ao descanso compensatório previsto na lei.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado, será pago com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

Cláusula 42.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos e ou laboração continua só podem mudar de turno após os respectivos dias de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de turnos, elaborada tendo em consideração, na medida do possível, os interesses e as preferências dos trabalhadores, e será afixada no início de cada ano.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- a) Para o regime de três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de € 33;
- b) Para o regime de três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de € 28,40;
- c) Para o regime de dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de € 25,85;
- d) Para o regime de dois turnos rotativos, o subsídio é de € 18,27.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, podem ser observados como feriados os seguintes dias:

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

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 44.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo dos casos especiais legalmente previstos, os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias pode ser aumentada, nos termos da lei.

3 — 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.

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

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

Cláusula 45.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou, não a havendo, a comissão intersindical ou sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — No caso previsto no número anterior, em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se o parecer dos representantes dos trabalhadores admitir época diferente.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando,

alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solícitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

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 47.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 49.^a

Participação de falta

1 — A ausência, quando previsível, é obrigatoriamente comunicada ao empregador, acompanhada da indicação

do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisível será obrigatoriamente comunicada ao empregador, logo que possível.

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

Cláusula 50.^a

Prova do motivo justificativo da falta

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

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 51.^a;

d) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 51.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com um 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 54.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, nos termos da lei.

3 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador.

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

CAPÍTULO IX

Actividade sindical

Cláusula 55.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente

através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, reservado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo em qualquer dos casos do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso reservado.

3 — A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

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

Cláusula 56.^a

Tempo para exercício de funções sindicais

1 — Os membros da direcção das associações sindicais, até ao número máximo definido por lei, beneficiam de um crédito individual de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

2 — Os delegados sindicais que não ultrapassem o número máximo a que a lei confere protecção dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de cinco horas por mês.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito concedido nos termos do n.º 2 será de oito horas por mês.

4 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 57.^a

Direitos de reunião

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

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

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pela

comissão intersindical ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

Cláusula 58.^a

Quotização sindical

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

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

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Cláusula 59.^a

Reclassificação profissional

Os trabalhadores são reclassificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias profissionais previstas no anexo II, no nível que substitui o anterior nos termos aí previstos.

Cláusula 60.^a

Reenquadramento salarial

Os trabalhadores são reenquadrados num dos grupos salariais constantes do anexo III, de acordo com o quadro aí previsto.

Cláusula 61.^a

Convenção substituída

O presente CCT substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, com as alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2003.

Cláusula 62.^a

Carácter mais favorável

Os direitos decorrentes das disposições das convenções colectivas que vigoraram no âmbito da empresa consideram-se extintos, uma vez que as partes reconhecem expressamente o carácter globalmente mais favorável do presente CCT.

Data de celebração — O presente CCT foi celebrado em 20 de Abril de 2011.

ANEXO I

Categorias profissionais

| Categorias | Definição de funções |
|---|--|
| Categorias administrativas | |
| Técnico administrativo | Organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos. |
| Assistente administrativo | Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento e utensílios de escritório. Pode efectuar tarefas no âmbito da contabilidade. |
| Assistente comercial | Desenvolve e executa actividades relacionadas com vendas, incluindo a prospecção e toda a acção promocional que anteceda as vendas de produtos, e com a assistência pós-venda de produtos resultantes da actividade da empresa. Desempenha as suas funções dentro ou fora da empresa. |
| Medidor orçamentista | Determina as quantidades e custos dos materiais e de mão-de-obra necessários para a execução de uma obra; analisa as diversas partes componentes do projecto, a memória descritiva e os cadernos de encargos; efectua as medições; calcula os valores globais utilizando tabelas de preços; organiza os orçamentos e indica os materiais a empregar nas operações a efectuar; providencia no sentido de manter as tabelas de preços actualizadas. |
| Desenhador | Executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou segundo orientações técnicas superiores, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas da construção. Interpreta desenhos, <i>croquis</i> e outras informações; Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. |
| Trabalhador de limpeza | Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação. |
| Fabris | |
| Encarregado geral | Coordena os encarregados de secção e ou coordena e orienta diversos trabalhos de acordo com as orientações recebidas; pode executar alguns deles; gere os meios humanos e materiais sob sua dependência ou responsabilidade. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Encarregado de secção | Coordena e orienta diversos trabalhos de acordo com as orientações recebidas; pode executar alguns deles; gere os meios humanos e materiais sob sua dependência ou responsabilidade. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Operador da qualidade | Executa e verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios simples. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Chefe de equipa | Controla e coordena um grupo de profissionais com actividade afim, executando ou não funções das categorias desses profissionais. Colabora com a área da qualidade. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Assistente fabril | Executa as actividades nas áreas da qualidade e aprovisionamento, nomeadamente procede à recolha das matérias-primas, do produto em fase de produção e do produto acabado, prepara e realiza os ensaios, regista e arquiva os resultados e ou controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção, executando e fiscalizando os respectivos documentos, colabora com o seu superior hierárquico na organização e responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos materiais. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Motorista de pesados | Conduz veículos pesados com a habilitação legal que tiver; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos, pela carga que transporta, orienta e colabora na sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e ou temporariamente as funções de condutor de aparelhos de elevação e transportes ou outras funções afins, funcionalmente ligadas ou complementares, na área fabril. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Motorista de ligeiros | Conduz veículos ligeiros com a habilitação legal que tiver; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos, pela carga que transporta, orienta e colabora na sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e ou temporariamente as funções de assistente administrativo, para que esteja habilitado. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Condutor de aparelhos de elevação e transportes | Conduz tractores, <i>bulldozers</i> , <i>dumpers</i> , pás mecânicas, escavadoras, gruas e empilhadores, pinças, pontes e pórticos rolantes e quaisquer outras máquinas de força motriz; destinados ao manuseamento e transporte de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos; orienta e colabora nas devidas lingagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de manutenção e conservação dos equipamentos. Colabora com a área da produção e da qualidade. Cumpre as normas de higiene e segurança. |

| Categorias | Definição de funções |
|------------------------------|---|
| Operador de manutenção | Exerce, entre outras, tarefas típicas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, fresador mecânico, electricista, torneiro mecânico para que expressamente esteja qualificado e outras relacionadas com a manutenção dos equipamentos e instalações. Residualmente, colabora com a área da produção, desde que qualificado, e da qualidade. Cumpre as normas de higiene e segurança. Exerce diversas tarefas no processo de fabrico, nas distintas fases de laboração por processos manuais ou mecânicos, tais como: preparação de máquinas e moldes, fabrico, desmoldagem e acabamento de produtos, armação de ferro, montagem, movimentação e acondicionamento de produtos, limpeza do equipamento e instalações e outras relacionadas com o fabrico dos produtos prefabricados de betão; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Colabora com a área da qualidade. Cumpre as normas de fabrico, produção, higiene e segurança. Executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico dos produtos, transporte de material, cargas e descargas, limpeza e arrumação dos equipamentos, ferramentas e das instalações fabris. Colabora e pode executar tarefas auxiliares na área da qualidade. Cumpre as normas de higiene e segurança. |
| Operador fabril | |
| Auxiliar fabril | |

ANEXO II

Reclassificação profissional

Categorias administrativas

| Novo contrato | | | Contrato anterior | |
|---------------------------------|-------|----------------|---|----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Categorias substituídas | Grupo salarial |
| Técnico administrativo | | 1 | | |
| Assistente administrativo | I | 2 | Assistente administrativo I | D |
| | II | 3 | Assistente administrativo II | E |
| | III | 5 | Primeiro-escriturário (Esc.) | F |
| | IV | 6 | Primeiro-escriturário (Esc.) | 6 |
| | V | 8 | Segundo-escriturário (Esc.) | H |
| | VI | 9 | Segundo-escriturário (Esc.) | 8 |
| | VII | 10 | Terceiro-escriturário (Esc.) | I |
| | VIII | 11 | Terceiro-escriturário (Esc.) | 9 |
| Assistente comercial | I | 3 | Inspector de vendas (Com.) | E |
| | II | 4 | Inspector de vendas (Com.) | 5 |
| | III | 5 | Prospector de vendas (com mais de dois anos) | F |
| | IV | 8 | Prospector e vendedor (com menos de dois anos) | H |
| | V | 9 | Prospector de vendas (Com.) | 8 |
| Medidor orçamentista | I | 6 | Medidor orçamentista com mais de seis anos (TD) | 6 |
| | II | 9 | Medidor orçamentista com mais de três e menos de seis anos (TD) | 8 |
| | III | 11 | Medidor orçamentista com menos de três anos (TD) | 9 |

| Novo contrato | | | Contrato anterior | |
|------------------------------|-------|----------------|---|----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Categorias substituídas | Grupo salarial |
| Desenhador | I | 6 | Desenhador com mais de seis anos (TD) | 6 |
| | II | 9 | Desenhador com mais de três e menos de seis anos (TD) | 8 |
| | III | 11 | Desenhador com menos de três anos (TD) | 9 |
| Trabalhador de limpeza | | 14 | Trabalhador de limpeza (CE) (hot.) | 12/L |

Categorias fabris

| Novo contrato | | | Contrato anterior | |
|---|-------|----------------|--|----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Categorias substituídas | Grupo salarial |
| Encarregado geral | | 1 | Encarregado Geral (CE) (CC) (Met.) | 4 |
| Encarregado de secção | I | 2 | Encarregado de secção de fibrocimento (CE) | 4 |
| | II | 4 | Encarregado fiscal ou Verificador de qualidade (CC) ... Encarregado de 1.ª (CC) | 5 |
| | III | 6 | Encarregado (EL) (Met.) (Fog.) | 6 |
| Operador da qualidade | | 4 | Encarregado de 2.ª (CC) | 6 |
| Chefe de equipa | | 7 | Encarregado de fabrico de fibrocimento (CE) | 5 |
| Assistente fabril | | 7 | Controlador de qualidade (CC) | 7 B |
| | I | 9 | Chefe de equipa (CE) | 8 |
| Motorista de pesados | II | 11 | Ensaaiador de matérias-primas (CE) | 9 |
| | III | 12 | Operador de laboratório (CE) | 8 |
| Motorista de ligeiros | | 9 | Fiel de armazém (CE) (Com.) (Met.) | 9 |
| Condutor de aparelhos de elevação e transportes | | 9 | Auxiliar de laboratório (CE) | 8 |
| | I | 9 | Ajudante de fiel de armazém (CE) (Com.) | 9 |
| | II | 11 | Motorista de pesados (Rod.) | 8 |
| Operador de manutenção | III | 12 | Motorista de ligeiros (Rod.) | 9 |
| | I | 9 | Condutor de veículos industriais pesados (CE) | 8 |
| | II | 11 | Condutor ou operador de aparelhos de elevação e transportes de 1.ª (CE) | 9 |
| Operador de manutenção | III | 12 | Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 1.ª (Met.) | 10 |
| | I | 9 | Condutor ou operador de aparelhos de elevação e transportes de 2.ª (CE) | 8 |
| Operador de manutenção | II | 11 | Condutor de veículos industriais leves (CE) | 9 |
| | I | 9 | Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 2.ª (Met.) | 8 |
| Operador de manutenção | II | 11 | Fresador mecânico de 1.ª (Met.) | 8 |
| | III | 12 | Serralheiro civil de 1.ª (Met.) | 9 |
| Operador de manutenção | I | 9 | Serralheiro mecânico de 1.ª (Met.) | 8 |
| | II | 11 | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª (Met.) | 9 |
| Operador de manutenção | III | 12 | Soldador (CC) | 8 |
| | I | 9 | Torneiro mecânico de 1.ª (Met.) | 9 |
| Operador de manutenção | II | 11 | Lubrificador de 1.ª (Met.) | 9 |
| | III | 12 | Fresador mecânico de 2.ª (Met.) | 8 |
| Operador de manutenção | I | 9 | Serralheiro civil de 2.ª (Met.) | 9 |
| | II | 11 | Serralheiro mecânico de 2.ª (Met.) | 8 |
| Operador de manutenção | III | 12 | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª (Met.) | 9 |
| | I | 9 | Torneiro mecânico de 2.ª (Met.) | 8 |
| Operador de manutenção | II | 11 | | 9 |
| | III | 12 | | 8 |

| Novo contrato | | | Contrato anterior | |
|------------------------------|-------|----------------|--|----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Categorias substituídas | Grupo salarial |
| Operador de manutenção | III | 12 | Lubrificador de 2. ^a (Met.) Fresador mecânico de 3. ^a (Met.) Serralheiro civil de 3. ^a (Met.) Serralheiro mecânico de 3. ^a (Met.) Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. ^a (Met.) Torneiro mecânico de 3. ^a (Met.) | 10 |
| Operador fabril | I | 9 | Acabador de 1. ^a (CE) Amassador-preparador de massa de 1. ^a (CE) Armador de ferro de 1. ^a (CE) (CC) Assentador de revestimentos (CC) Betumador-acabador de 1. ^a (CE) Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. ^a (CC) Cimenteiro de 1. ^a (CC) Controlador de produção (CE) Enformador de pré-fabricados de 1. ^a (CC) Medidor e cortador de vigas de 1. ^a (CE) Moldador (operador de máquina de moldar) de 1. ^a (CE) Moldador de fibrocimento de 1. ^a (CE) Montador de casas pré-fabricadas de 1. ^a (CC) Montador de elementos pré-fabricados de 1. ^a (CC) Montador de cofragens de 1. ^a (CC) Montador de pré-esforçados de 1. ^a (CE) (CC) Montador de pré-fabricados de 1. ^a (CE) Operador de apoio de 1. ^a (CE) Operador de fabrico de 1. ^a (CE) Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 1. ^a (CE) Operador de máquina de corte (CE) Operador de máquinas de moldar, polir e betumar mosaico de 1. ^a (CE) Operador de máquina separadora (CE) Operador de moagem (CE) Polidor de colunas de 1. ^a (CE) Prensador de 1. ^a (CE) | 8 |
| | II | 11 | Acabador de 2. ^a (CE) Amassador-preparador de massa de 2. ^a (CE) Armador de ferro de 2. ^a (CE) (CC) Betumador-acabador de 2. ^a (CE) Britador (CE) Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a (CC) Cimenteiro de 2. ^a (CC) Enformador de pré-fabricados de 2. ^a (CC) Espalhador de betuminosos (CC) Medidor e cortador de vigas de 2. ^a (CE) Moldador (operador de máquina de moldar) de 2. ^a (CE) Moldador de fibrocimento de 2. ^a (CE) Montador de casas pré-fabricadas de 2. ^a (CC) Montador de elementos pré-fabricados de 2. ^a (CC) Montador de cofragens de 2. ^a (CC) Montador de material de fibrocimento (CC) Montador de pré-esforçados de 2. ^a (CE) (CC) Montador de pré-fabricados de 2. ^a (CE) Movimentador-acondicionador (CE) Operador de apoio de 2. ^a (CE) Operador de fabrico de 2. ^a (CE) Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 2. ^a (CE) Operador de máquina arrastadora <i>Draglaine</i> (CE) Operador de máquina de trituração (CE) Polidor de colunas de 2. ^a (CE) Prensador (CE) | 9 |
| | III | 12 | Apontador (CE) Escolhedor (CE) Operador de máquina de limpeza de moldes (CE) | 10 |
| Auxiliar fabril | | 13 | Auxiliar de serviços (CE) | 11 |

ANEXO III

Tabela de correspondência salarial

Categorias administrativas

| Novo contrato | | | | Contrato anterior | | |
|---------------------------------|-------|----------------|-----------------|--|----------------|-----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Salário (euros) | Categorias substituídas | Grupo salarial | Salário (euros) |
| Técnico administrativo | | 1 | | | | |
| Assistente administrativo | I | 2 | 705 | Assistente administrativo I | D | 642,20 |
| | II | 3 | 673 | Assistente administrativo II | E | 612,80 |
| | III | 5 | 630 | Primeiro-escriturário (Esc.) | F | 573,90 |
| | IV | 6 | 606 | Primeiro-escriturário (Esc.) | 6 | 552,20 |
| | V | 8 | 574 | Segundo-escriturário (Esc.) | H | 522,70 |
| | VI | 9 | 566 | Segundo-escriturário (Esc.) | 8 | 515,90 |
| | VII | 10 | 548 | Terceiro-escriturário (Esc.) | I | 499,50 |
| | VIII | 11 | 538 | Terceiro-escriturário (Esc.) | 9 | 490,40 |
| Assistente comercial | I | 3 | 673 | Inspector de vendas (Com.) | E | 612,80 |
| | II | 4 | 660 | Inspector de vendas (Com.) | 5 | 601 |
| | III | 5 | 630 | Prospector de vendas (com mais de dois anos) Vendedor (com mais de dois anos) | F | 573,90 |
| | IV | 8 | 574 | Prospector e vendedor (com menos de dois anos). | H | 522,70 |
| | V | 9 | 566 | Prospector de vendas (com.) | 8 | 515,90 |
| Medidor orçamentista | I | 6 | 606 | Medidor orçamentista com mais de seis anos (TD). | 6 | 552,20 |
| | II | 9 | 566 | Medidor orçamentista com mais de três e menos de seis anos (TD). | 8 | 515,90 |
| | III | 11 | 538 | Medidor orçamentista com menos de três anos (TD). | 9 | 490,40 |
| Desenhador | I | 6 | 606 | Desenhador com mais de seis anos (TD) | 6 | 552,20 |
| | II | 9 | 566 | Desenhador com mais de três e menos de seis anos (TD). | 8 | 515,90 |
| | III | 11 | 538 | Desenhador com menos de três anos (TD) | 9 | 490,40 |
| Trabalhador de limpeza | | 14 | 485 | Trabalhador de limpeza (CE) (Hot.) | 12/L | 405/405 |

Categorias fabris

| Novo contrato | | | | Contrato anterior | | |
|-----------------------------|-------|----------------|-----------------|---|----------------|-----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Salário (euros) | Categorias substituídas | Grupo salarial | Salário (euros) |
| Encarregado geral | | 1 | | Encarregado Geral (CE) (CC) (Met.) | 4 | |
| Encarregado de secção | I | 2 | 705 | Encarregado de secção de fibrocimento (CE) ... | 4 | 633,40 |
| | II | 4 | 660 | Encarregado fiscal ou Verificador de qualidade (CC). Encarregado de 1.ª (CC) | 5 | 601 |
| | III | 6 | 606 | Encarregado (EL) (Met.) (Fog.) | 6 | 552,20 |

| Novo contrato | | | | Contrato anterior | | |
|--|-------|----------------|-----------------|--|----------------|-----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Salário (euros) | Categorias substituídas | Grupo salarial | Salário (euros) |
| Operador da qualidade | | 4 | 660 | Controlador de qualidade (CC) | 5 | 601 |
| Chefe de equipa | | 7 | 585 | Chefe de equipa (CE) | 7 B | 532,80 |
| Assistente fabril | I | 9 | 566 | Ensaaiador de matérias-primas (CE) | 8 | 515,90 |
| | | | | Operador de laboratório (CE) | | |
| | II | 11 | 538 | Fiel de armazém (CE) (com.) (Met.) | | |
| | | | | Auxiliar de laboratório (CE) | 9 | 490,40 |
| | | | | Ajudante de fiel de armazém (CE) (com.) | | |
| Motorista de pesados | | 9 | 566 | Motorista de pesados (Rod.) | 8 | 515,90 |
| Motorista de ligeiros | | 11 | 538 | Motorista de ligeiros (Rod.) | 9 | 490,40 |
| Condutor de aparelhos de elevação e transportes. | I | 9 | 566 | Condutor de veículos industriais pesados (CE) Condutor ou Operador de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª (CE). | 8 | 515,90 |
| | II | 11 | 538 | Condutor de Máquinas e Aparelhos de Elevação e Transportes de 1.ª (Met.) Condutor ou Operador de aparelhos de elevação e transportes de 2.ª (CE) Condutor de veículos industriais leves (CE) ... | 9 | 490,40 |
| | III | 12 | 512 | Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 2.ª (Met.). | 10 | 465,30 |
| Operador de manutenção | I | 9 | 566 | Fresador mecânico de 1.ª (Met.) | 8 | 515,90 |
| | | | | Serralheiro civil de 1.ª (Met.) | | |
| | | | | Serralheiro mecânico de 1.ª (Met.) | | |
| | II | 11 | 538 | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª (Met.) Soldador (CC) | | |
| | | | | Torneiro mecânico de 1.ª (Met.) | 9 | 490,40 |
| | | | | Lubrificador de 1.ª (Met.) | | |
| | III | 12 | 512 | Fresador mecânico de 2.ª (Met.) | 10 | 465,30 |
| | | | | Serralheiro civil de 2.ª (Met.) | | |
| | | | | Serralheiro mecânico de 2.ª (Met.) | | |
| | | | | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª (Met.) Torneiro mecânico de 2.ª (Met.) | | |
| | | | | Lubrificador de 2.ª (Met.) | | |
| | | | | Fresador mecânico de 3.ª (Met.) | | |
| | | | | Serralheiro civil de 3.ª (Met.) | | |
| | | | | Serralheiro mecânico de 3.ª (Met.) | | |
| | | | | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª (Met.) Torneiro mecânico de 3.ª (Met.) | | |
| Operador fabril | I | 9 | 566 | Acabador de 1.ª (CE) | 8 | 515,90 |
| | | | | Amassador-preparador de massa de 1.ª (CE) ... | | |
| | | | | Armador de ferro de 1.ª (CE) (CC) | | |
| | | | | Assentador de revestimentos (CC) | | |
| | | | | Betumador-acabador de 1.ª (CE) | | |
| | | | | Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1.ª (CC) | | |
| | | | | Cimenteiro de 1.ª (CC) | | |
| | | | | Controlador de produção (CE) | | |
| | | | | Enformador de pré-fabricados de 1.ª (CC) ... | | |
| | | | | Medidor e cortador de vigas de 1.ª (CE) | | |
| Moldador (operador de máquina de moldar) de 1.ª (CE) Moldador de fibrocimento de 1.ª (CE) | | | | | | |
| Montador de casas pré-fabricadas de 1.ª (CC) ... | | | | | | |
| Montador de elementos pré-fabricados de 1.ª (CC). | | | | | | |

| Novo contrato | | | | Contrato anterior | | |
|-----------------------|-------|----------------|-----------------|---|----------------|-----------------|
| Categorias | Nível | Grupo salarial | Salário (euros) | Categorias substituídas | Grupo salarial | Salário (euros) |
| Operador fabril | I | 9 | 566 | Montador de cofragens de 1. ^a (CC) Montador de pré-esforçados de 1. ^a (CE) (CC) ... Montador de pré-fabricados de 1. ^a (CE) Operador de apoio de 1. ^a (CE) Operador de fabrico de 1. ^a (CE) Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 1. ^a (CE). Operador de máquina de corte (CE) Operador de máquinas de moldar, polir e betumar mosaico de 1. ^a (CE). Operador de máquina separadora (CE) Operador de moagem (CE) Polidor de colunas de 1. ^a (CE) Prensador de 1. ^a (CE) | 8 | 515,90 |
| | II | 11 | 538 | Acabador de 2. ^a (CE) Amassador-preparador de massa de 2. ^a (CE) ... Armador de ferro de 2. ^a (CE) (CC) Betumador-acabador de 2. ^a (CE) Britador (CE) Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. ^a (CC). Cimenteiro de 2. ^a (CC) Enformador de pré-fabricados de 2. ^a (CC) ... Espalhador de betuminosos (CC) Medidor e cortador de vigas de 2. ^a (CE) Moldador (operador de máquina de moldar) de 2. ^a (CE). Moldador de fibrocimento de 2. ^a (CE) Montador de casas pré-fabricadas de 2. ^a (CC) ... Montador de elementos pré-fabricados de 2. ^a (CC). Montador de cofragens de 2. ^a (CC) Montador de material de fibrocimento (CC) ... Montador de pré-esforçados de 2. ^a (CE) (CC) ... Montador de pré-fabricados de 2. ^a (CE) Movimentador-acondicionador (CE) Operador de apoio de 2. ^a (CE) Operador de fabrico de 2. ^a (CE) Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 2. ^a (CE). Operador de máquina arrastadora <i>Draglaine</i> (CE). Operador de máquina de trituração (CE) Polidor de colunas de 2. ^a (CE) Prensador (CE) | 9 | 490,40 |
| | III | 12 | 512 | Apontador (CE) Escolhedor (CE) Operador de máquina de limpeza de moldes (CE). | 10 | 465,30 |
| Auxiliar fabril | | 13 | 504 | Auxiliar de serviços (CE) | 11 | 458 |

ANEXO IV**Condições específicas****Operador da qualidade**

Os estagiários serão promovidos à categoria logo que completarem um ano de estágio.

Estagiário: o profissional que faz a sua aprendizagem para operador da qualidade.

Assistente administrativo

Os estagiários serão promovidos a assistentes administrativos VIII logo que completarem um ano de estágio.

Estagiário: o profissional que faz a sua aprendizagem para assistente administrativo.

Desenhador e medidor orçamentista

Os estagiários serão promovidos a desenhador/medidor-orçamentista III logo que completarem um ano de estágio.

Estagiário: o profissional que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz a sua aprendizagem para ingresso nas categorias respectivas.

Operador fabril/operador de manutenção/conductor de aparelhos de elevação e transportes

Os estagiários ascendem ao escalão imediato logo que completarem um ano de estágio.

Estagiário: o profissional que faz a sua aprendizagem para operador fabril/operador de manutenção/conductor de aparelhos de elevação e transportes

Acesso

1 — O acesso até ao último nível de cada categoria profissional efectua-se após o decurso de três anos em cada nível, com desempenho profissional positivo.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os trabalhadores serão avaliados profissionalmente em cada ano.

3 — O acesso ao nível superior depende de avaliação profissional positiva em três anos consecutivos ou interpolados.

4 — A ausência de avaliação é considerada como avaliação positiva.

ANEXO V**Tabela de retribuições mínimas**

| Grupo | Categoria | Nível | Salário (euros) |
|--|--|-------|-----------------|
| 1 | Técnico administrativo | | 740 |
| | Encarregado geral | | |
| 2 | Assistente administrativo | I | 705 |
| | Encarregado de secção | | |
| 3 | Assistente administrativo | II | 673 |
| | Assistente comercial | | |
| 4 | Encarregado de secção | II | 660 |
| | Assistente comercial | | |
| | Operador da qualidade | | |
| 5 | Assistente administrativo | III | 630 |
| | Assistente comercial | | |
| 6 | Assistente administrativo | IV | 606 |
| | Medidor orçamentista | | |
| | Desenhador | | |
| | Encarregado de secção | | |
| 7 | Chefe de equipa | | 585 |
| 8 | Assistente administrativo | V | 574 |
| | Assistente comercial | | |
| 9 | Assistente administrativo | VI | 566 |
| | Assistente comercial | | |
| | Medidor orçamentista | | |
| | Desenhador | | |
| | Assistente fabril | | |
| | Motorista de pesados | | |
| | Conductor de aparelhos de elevação e transportes | | |
| | Operador de manutenção | | |
| Operador fabril | | | |
| 10 | Assistente administrativo | VII | 548 |
| 11 | Assistente administrativo | VIII | 538 |
| | Medidor orçamentista | | |
| | Desenhador | | |
| | Assistente fabril | | |
| | Motorista de ligeiros | | |
| Conductor de aparelhos de elevação e transportes | | | |

| Grupo | Categoria | Nível | Salário (euros) |
|-------|--|-------|-----------------|
| | Operador de manutenção | II | |
| | Operador fabril | | |
| 12 | Conductor de aparelhos de elevação e transportes | III | 512 |
| | Operador de manutenção | | |
| | Operador fabril | | |
| 13 | Auxiliar fabril | | 504 |
| 14 | Trabalhador de limpeza | | 485 |

Pela ANIPB — Associação Nacional dos Industriais de Prefabricação em Betão:

José Frederico de Barros Viegas, presidente da direcção e mandatário.

José Eduardo de Almeida Santiago, tesoureiro e mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, de Cimentos, Construção e Similares:

Jorge Manuel Brás Cascão, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica dos Cimentos do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

Jorge Manuel Brás Cascão, mandatário.

Depositado em 25 de Maio de 2011, a fl. 108 do livro n.º 11, com o n.º 88/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.