

Boletim do Trabalho e Emprego

30

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 108\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 52	N.º 30	P. 1763-1834	15 - AGOSTO - 1985
-----------------	--------	---------	--------	--------------	--------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/Portarias:

- | | |
|--|--------------|
| — Gratificações percebidas pelos empregados das salas de jogos dos casinos | Pág.
1765 |
|--|--------------|

Portarias de regulamentação do trabalho:

- | | |
|--|------|
| — PRT para hospitalização privada — Rectificação | 1767 |
|--|------|

Portarias de extensão:

- | | |
|---|------|
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outros | 1768 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas | 1768 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro | 1768 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca | 1769 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro | 1769 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços | 1769 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos | 1770 |
| — Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense e outras cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lactícínios | 1770 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 1770 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outra e a Feder. dos Sind. dos Industriais de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de transformação de chapa de vidro). | 1771 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria | 1771 |
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação | 1771 |

Convenções colectivas de trabalho:

Pág.

— CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial	1772
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial	1774
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	1774
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial	1788
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Corderia e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial	1789
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras	1790
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	1792
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	1794
— CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Alteração salarial e outra	1820
— CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra	1823
— CCT entre a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e a Assoc. dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	1824
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Integração em níveis de qualificação	1828
— CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Integração em níveis de qualificação	1829
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Integração em níveis de qualificação	1829
— AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação	1830
— AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	1830
— AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. dos Contabilistas e outros — Integração em níveis de qualificação	1831
— AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1983) — Deliberação a comissão prevista na cláusula 123.ª	1831
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de cristalaria) (alteração salarial e outras) — Rectificação	1832
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de cristalaria) — Rectificação	1832
— ACT entre a SECIL-BETÃO — Indústrias de Betão, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e serviços e outros — Rectificação	1833

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Gratificações percebidas pelos empregados das salas de jogos dos casinos

Despacho

Pelo despacho de 20 de Janeiro de 1983, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1983, foram estabelecidas regras actualizadoras dos regimes anteriormente definidos para a distribuição das gratificações percebidas pelos empregados das salas de jogos dos casinos.

Desde aquela data, diversas dúvidas se têm suscitado quanto à interpretação e alcance exactos de algumas das referidas regras, o que tem motivado inúmeras consultas e pedidos de esclarecimento por parte das empresas concessionárias e do Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos.

Por outro lado, as mesmas entidades interessadas exprimiram observações críticas sobre alguns aspectos que se apresentam regulamentados com excessiva rigidez ou não se acham previstos no despacho citado.

Nestes termos:

Considerando que quer as empresas concessionárias quer o Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos entendem conveniente que se proceda à revisão de algumas regras do processo de distribuição das gratificações referidas;

Considerando as propostas de alteração apresentadas por essas entidades;

Ouvida a Inspeção Geral de Jogos e com parecer favorável da Secretaria de Estado do Turismo:

Determino, nos termos e ao abrigo do disposto nos §§ 1.º e 2.º do artigo 13.º do Decreto n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, com a redacção consagrada pelo Decreto n.º 43 044, de 2 de Julho de 1960, o seguinte:

1 — A distribuição das gratificações percebidas pelos empregados das salas dos casinos onde se praticam os jogos referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 48 912, de 18 de Março de 1969, obedecerá às regras definidas no presente despacho.

2 — As gratificações recebidas pelos empregados nas mesas de jogo serão obrigatoriamente depositadas em caixas existentes nas respectivas mesas.

3 — As gratificações a que se refere o número anterior serão distribuídas quinzenalmente pelos empregados que prestam exclusivamente serviço nas salas de jogos tradicionais e exerçam as seguintes profissões:

- a) Chefe de partida;
- b) Fiscal-chefe;
- c) Chefe de banca;

- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador;
- f) Ficheiro fixo;
- g) Ficheiro volante;
- h) Contínuo e porteiro;
- i) Controlador de identificação.

4 — Para determinação da parte das gratificações a atribuir aos empregados, estes serão agrupados nas classes constantes do mapa anexo.

5 — Os empregados a que se referem as alíneas f) a i) ao ascenderem à profissão prevista na alínea e) ingressam directamente na classe B, se tiverem mais de 3 anos de efectivo serviço na anterior profissão.

6 — A classificação dos empregados com vista à aplicação do presente despacho carece de confirmação dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

6.1 — Para este efeito, as empresas concessionárias remeterão, anualmente, ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e ao Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos os mapas de pessoal das salas de jogos tradicionais, bem como as respectivas alterações, quando ocorram, no prazo de 1 mês.

7 — Para efeitos do presente despacho, quando uma empresa concessionária explore na mesma zona de jogo mais de um casino, o pessoal ao seu serviço constituirá um quadro único.

8 — Do montante das gratificações a que se refere o n.º 2 destinar-se-ão:

	Porcentagens
a) Para o pessoal abrangido por este despacho	88
b) Para o Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais de Banca dos Casinos	12

9 — As gratificações a que se refere a alínea a) do número anterior serão distribuídas da seguinte forma:

- Classe A — 6 vezes o valor de x;
- Classe B — 4 vezes o valor de x;
- Classe C — 2 vezes o valor de x;
- Classe D — 1 vez o valor de x.

9.1 — O valor de x será determinado pela aplicação da fórmula:

$$X = \frac{G}{6 - A + 4 - B + 2 - C + D}$$

em que:

G = à importância a distribuir.

A, B, C e D = ao número de empregados abrangidos pelas respectivas classes.

10 — A distribuição das gratificações pelos chefes de partida e fiscais-chefes apenas poderá abranger o seguinte número limitado de empregados:

- a) Chefe de partida — 1 por casino;
- b) Fiscais-chefes — um número que não ultrapasse 5 % dos classificados nas alíneas a) a e) do n.º 3, tomando-se por base 20 ou o seu múltiplo imediatamente superior ao número total dos empregados considerados, se estes não ultrapassarem o número de 100; caso seja superior a este número, tomar-se-á por base 15 ou o seu múltiplo imediatamente superior, com arredondamento por excesso;
- c) Quando no mesmo casino preste serviço um número de empregados que ultrapasse o limite considerado nas alíneas a) e b), os mesmos receberão, em conjunto, a parte das gratificações correspondentes ao número encontrado através da limitação anterior.

11 — As gratificações recebidas directamente pelo pessoal abrangido pelas alíneas f) a i) do n.º 3 não entram na distribuição geral por dificuldade de controle, sendo este facto tido em consideração na fixação das percentagens recebidas.

12 — As caixas destinadas ao depósito das gratificações serão do modelo a aprovar pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

13 — O apuramento das gratificações será feito diariamente e logo após o termo do funcionamento do jogo por uma comissão de apuramento constituída em cada casino, por 1 representante do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais de Banca dos Casinos, 1 representante da empresa concessionária e 2 representantes dos chefes de banca ou fiscais e pagadores designados pelos interessados.

14 — As importâncias apuradas diariamente serão registadas em quadruplicado logo após a sua determinação em livros próprios de folhas destacáveis, que serão assinadas pelos membros da comissão de apuramento presentes e terão os seguintes destinos:

- O original, para a comissão de distribuição das gratificações;
- O duplicado, para ser afixado nas instalações do pessoal;
- O triplicado, para a empresa concessionária;
- O quadruplicado, para o Fundo Especial de Segurança social.

14.1 — Os duplicados das folhas de registo serão enviados ao Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos após o recebimento, pelos interessados, das importâncias das gratificações respectivas.

15 — As importâncias das gratificações apuradas diariamente serão depositadas no primeiro dia útil imediato em conta bancária especial aberta em nome da comissão de distribuição das gratificações.

15.1 — A comissão de distribuição das gratificações terá sede no próprio casino ou, no caso de a empresa concessionária explorar na mesma zona de jogo mais de um casino, naquele que for escolhido pelos interessados e será constituída por um representante da empresa concessionária e por 6 representantes dos empregados das salas de jogos com direito às gratificações, representando 2 os fiscais, 2 os pagadores, 1 os ficheiros-fixos e 1 as restantes categorias, de modo a estarem presentes empregados de todos os casinos quando a empresa explore mais de um.

15.2 — Em regulamento interno será estabelecida a forma de rotação dos representantes dos empregados, no caso previsto na parte final do parágrafo anterior.

15.3 — À comissão compete elaborar o mapa de distribuição, extrair 3 cópias e efectuar as liquidações nos termos do disposto no n.º 16.

15.4 — O original do mapa será para arquivo da comissão, nele devendo ser apostas as assinaturas dos empregados, o duplicado para afixar nas instalações, o triplicado para o fundo de assistência e o quadruplicado para a empresa concessionária.

16 — As liquidações serão feitas quinzenalmente, nos dias 1 e 16 de cada mês ou, coincidindo estes dias com sábados, domingos ou feriados, no primeiro dia útil que se lhes seguir, pelo sistema de ordem de transferência bancária, para as contas dos empregados quanto às importâncias a estes devidas e para a Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência na parte respeitante ao fundo de assistência.

16.1 — É vedado o uso de cheque para qualquer levantamento e a ordem de transferência bancária só será válida quando assinada por 3 elementos da comissão de distribuição das gratificações.

17 — Os membros das comissões de distribuição das gratificações são solidariamente responsáveis pela distribuição das gratificações a que este despacho se refere fora dos termos nele previsto, bem como por quaisquer irregularidades cometidas, salvo se, em acta, tiverem votado contra a resolução ou nela não tiverem participado.

18 — Os empregados mantêm o direito às gratificações nos seguintes casos:

- a) Quando as ausências ao trabalho sejam justificadas, sem perda de retribuição, ou decorram do exercício de um direito ou do cumprimento de uma obrigação legalmente estabelecidos;
- b) Durante o período de suspensão da actividade profissional por motivo de processo disciplinar, até ao limite de 60 dias, podendo, em cada caso, a comissão de distribuição das gratificações fixar um limite superior;
- c) Quando afastados do serviço por doença verificada pelo médico dos serviços médico-sociais, até ao limite de 6 meses em cada 3 anos ou no período que, em cada caso, for fixado pela comissão de distribuição das gratificações.

18.1 — As deliberações a que se referem as alíneas b) e c) do presente número serão tomadas por maioria de dois terços dos membros da comissão de distribuição das gratificações.

19 — É revogado o despacho de 20 de Janeiro de 1983.

20 — O presente despacho entra em vigor no início da quinzena imediata à sua publicação.

Ministério do Trabalho e Segurança Social, 31 de Julho de 1985. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho*.

MAPA

Profissão	Classe
Profissionais a que se referem as alíneas a) a e), inclusive, do n.º 3 deste despacho, com mais de 5 anos de efectivo serviço	A
Idem, com mais de 1 ano e menos de 5 anos de efectivo serviço	B
Idem, com menos de 1 ano de efectivo serviço	C
Ficheiros fixos (caixas vendedoras)	C'
Ficheiros volantes	D
Ficheiros fixos (caixas compradoras), contínuos, porteiros e controladores de identificação	D

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para hospitalização privada — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, a tabela salarial inserta na PRT mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1562, onde se lê:

Ajudante de electricista do 2.º ano	23 050\$00
Ajudante de farmácia do 1.º ano	
Ajudante de fogueiro do 3.º ano	
Ajudante de motorista	
Ama	
Auxiliar gráfico do 3.º e do 2.º ano	
Contínuo (com 21 ou mais anos)	
Copeiro	
Costureira	
Dactilógrafo do 2.º ano	
Empregado de refeitório	
Empregado de quartos/andares	
Estagiário do 2.º ano	
Guarda	
Lavador mecânico ou manual	
Porteiro	
Praticante de metalúrgico do 2.º ano	23 250\$00
Preneiro/engomador	
Roupeiro	
Secador	
Servente de armazém	
Servente da construção civil	
Servente hospitalar	
Trabalhador de limpeza	
Vigilante até 2 anos	
Vigilante sem funções pedagógicas	

deve ler-se:

Ajudante de electricista do 2.º ano	23 250\$00
Ajudante de farmácia do 1.º ano	
Ajudante de fogueiro do 3.º ano	
Ajudante de motorista	
Ama	
Auxiliar gráfico do 3.º e do 2.º ano	
Contínuo (com 21 ou mais anos)	
Copeiro	
Costureira	
Dactilógrafo do 2.º ano	
Empregado de refeitório	
Empregado de quartos/andares	
Estagiário do 2.º ano	
Guarda	
Lavador mecânico ou manual	
Porteiro	
Praticante de metalúrgico do 2.º ano	
Preneiro/engomador	
Roupeiro	
Secador	
Servente de armazém	
Servente da construção civil	
Servente hospitalar	
Trabalhador de limpeza	
Vigilante até 2 anos	
Vigilante sem funções pedagógicas	

Ainda a p. 1559, no preâmbulo e na base II, onde se lê:

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 29 de Outubro de 1983,

deve ler-se:

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as condições de trabalho constantes da aludida convenção extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas

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

A portaria, a emitir ao abrigo dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados no sindicato signatário.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, a eventual emissão de uma PE da CCT (alteração salarial e outras), celebrada entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo e diploma legal, tornará as disposições constantes no referenciado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área de aplicação da convenção, a actividade por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daquelas profissões e categorias profissionais, não inscritos nos sindicatos outorgantes e por entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE da alteração convencional em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a alteração convencional extensiva, no território nacional, às entidades patronais do sector económico abrangido não filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato celebrante ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE da alteração convencional em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará a alteração convencional extensiva, no território nacional, às entidades patronais do sector económico abrangido não filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical celebrante ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que na área da convenção prossigam a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

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

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio) nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense e outras cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do ACT celebrado entre a Cooperativa Agrícola Mirense e outras cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, por forma a aplicá-lo às relações de trabalho existentes nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra, Leiria, Castelo Branco e Portalegre, entre cooperativas que se dediquem à actividade de recolha de leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva, desde que não exercida cumulativamente com a indústria de lacticínios, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não filiados no sindicato outorgante ao serviço das cooperativas signatárias da convenção.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual extensão das alterações à convenção mencionada em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1985.

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

- a) A todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante da convenção, nem em qualquer outra que represente empresas do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de empresas inscritas na associação patronal outorgante e não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outra e a Feder. dos Sind. dos Industriais de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de transformação de chapa de vidro).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações à convenção mencionada em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 22 de Julho de 1985.

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

- a) A todas as entidades patronais do sector económico regulado pela convenção que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam a sua actividade na área da mesma e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, com excepção dos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1985;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional das Industriais Transformadores de Vidro e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações à convenção mencionada em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1985.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, foi publicada a PE mencionada em título, cujo artigo 1.º enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, onde se lê:

Artigo 1.º

- 1 — As disposições constantes da alteração ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1985, são tornadas extensivas no território do continente às relações de trabalho existentes entre entidades patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões

e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

deve ler-se:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1985, são tornadas extensivas, na área do continente, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial

Cláusula única (Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação do Norte dos Importadores-Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Técnicos de Vendas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1977, 22, de 15 de Junho de 1977, 3, de 22 de Janeiro de 1978, 34, de 15 de Setembro de 1978, 25, de 8 de Julho de 1979, 3, de 22 de Janeiro de 1980, 18, de 15 de Maio de 1981, 22, de 15 de Junho de 1982, 28, de 29 de Julho de 1983, e 30, de 15 de Agosto de 1984, dá nova redacção à cláusula seguinte:

Cláusula 38.ª (Produção de efeitos)

As cláusulas referentes à retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1985.

ANEXO II Retribuições certas mínimas

Grupo	Categoria profissional	Retribuição
I	Director de serviços Chefe de escritório	47 750\$00
II	Tesoureiro Contabilista Chefe de departamento de divisão e serviços Analista de sistemas Chefe de vendas Encarregado geral (comércio e armazém)	42 450\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico Inspector de vendas	39 800\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões) Promotor técnico de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Demonstrador (sem comissões) Secretária da direcção	38 650\$00

Grupo	Categoria profissional	Retribuição
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Cobrador Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Perfurador-verificador mecanográfico de 1.ª Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Motorista de pesados	34 250\$00
VI	Segundo-escriturário Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Perfurador-verificador mecanográfico de 2.ª Segundo-caixeiro Motorista de ligeiros Conferente	31 200\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 1.ª Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Demonstrador (com comissões) Terceiro-caixeiro Empregado de expedição Ajudante de motorista	29 700\$00
VIII	Operador de telex	28 100\$00
IX	Distribuidor Servente Embalador Operador de empilhador ou de balança Telefonista de 2.ª Contínuo, porteiro e guarda de mais de 21 anos Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano	26 350\$00
X	Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano .. Caixeiro-ajudante do 1.º ano Contínuo, guarda e porteiro de menos de 21 anos Servente de limpeza	23 150\$00
XI	Praticante (comércio e armazém) Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano ..	19 600\$00

Grupo	Categoria profissional	Retribuição
XII	Paquete:	
	De 17 anos	15 800\$00
	De 16 anos	14 950\$00
	De 15 anos	14 200\$00
	De 14 anos	13 750\$00

Porto, 2 de Julho de 1985.

Pela Associação do Norte dos Importadores-Armenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

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

António Bernardo C. Mesquita.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Orlando Elias Cardoso.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático da Química — SINDEQ:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 9 de Julho de 1985. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

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

Lisboa, 17 de Julho de 1985. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 1 de Agosto de 1985, a fl. 45 do livro n.º 4, com o n.º 312/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial

Cláusula única (Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 e Dezembro de 1978, 15, de 22 de Abril de 1980, 20, de 29 de Maio de 1981, 25, de 8 de Julho de 1982, 26, de 15 de Julho de 1983, e 29, de 8 de Agosto de 1984, dá nova redacção à cláusula seguinte:

Cláusula 2.ª

(Vigência e processo de denúncia)

1 —

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1985.

ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	Chefe de vendas.....	40 700\$00	38 850\$00
II	Inspector de vendas.....	37 000\$00	35 650\$00
III	Prospector de vendas e vendedor (s/ comissões)	34 400\$00	33 250\$00
IV	Demonstrador.....	31 850\$00	30 150\$00
V	Vendedor (c/ comissões)	25 250\$00	23 700\$00

Porto, 9 de Julho de 1985.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

Depositado em 2 de Agosto de 1985, a fl. 45 do livro n.º 4, com o n.º 313, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas fabricantes de guarda-sóis e acessórios para os mesmos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante.

2 — O presente contrato colectivo aplica-se a todas as empresas e trabalhadores que exerçam a sua actividade ou profissão no território continental.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 de Maio de 1985.

2 — O prazo de vigência do CCT é o previsto na lei.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1 — A denúncia do presente CCT será feita nos termos da lei e poderá ser efectuada por qualquer dos outorgantes.

2 — Terminado o prazo de vigência do CCT sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a resposta no prazo máximo de 30 dias, a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço trabalhadores de 14 anos que possuam como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e que no acto da admissão apresentem atestado médico comprovativo da robustez física necessária ao desempenho das funções que integram a categoria para que foram contratados.

2 — O atestado médico será passado pelas instituições de previdência respectivas.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores na empresa será feita, a título experimental, pelo prazo de 15 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer indemnizações, contando-se, porém, a antiguidade desde o começo do período de admissão, caso esta se torne definitiva.

2 — No contrato com prazo não haverá período de experiência.

3 — O disposto nos números anteriores considerar-se-á alterado no caso de ser publicada legislação que regule diferentemente o período de experiência.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição e contrato de trabalho a prazo)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária de outro e o contrato de trabalho a prazo deverão constar de documento escrito, contendo obrigatoriamente a identificação dos contraentes, a categoria profissional e a remuneração do trabalhador, o local de prestação de trabalho, a data do início e o prazo do contrato.

2 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores, até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

4 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vindas, mas, quando for da iniciativa do trabalhador, a indemnização poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

7 — Quando cessar por qualquer causa o contrato do trabalhador substituído, o substituto terá preferência para admissão na empresa por contrato sem prazo.

Cláusula 7.^a

(Registo de desempregados)

1 — A entidade patronal deverá consultar previamente o registo de desempregados do sindicato sempre que pretenda admitir trabalhadores, mas não fica vinculada à admissão de qualquer dos indicados pelo sindicato.

2 — O sindicato obriga-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com as indicações julgadas úteis para promover o seu emprego.

3 — A entidade patronal deverá comunicar os despedimentos ao sindicato no prazo máximo de 3 dias após a sua ocorrência, sob pena das sanções legais.

Cláusula 8.^a

(Níveis e categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as funções que exercerem, nos níveis e categorias profissionais constantes deste contrato.

2 — Verificando-se a falta de correspondência entre as funções efectivamente exercidas por qualquer profissional e qualquer das funções previstas nas categorias enumeradas neste contrato, uma comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato em que o trabalhador está filiado e um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social, que preside, decidirá a retribuição a atribuir ao trabalhador, devendo ter-se em consideração, na sua fixação, o grau de complexidade das fun-

ções e a sua responsabilidade no contexto da secção e da empresa.

Cláusula 9.^a

(Classificação e acesso)

1 — A admissão de trabalhadores de qualquer categoria é da exclusiva competência da entidade patronal, com os limites impostos por este contrato.

2 — As entidades patronais obrigam-se a ajustar as funções efectivamente exercidas pelos trabalhadores às categorias com que foram contratados.

Cláusula 10.^a

(Mapas de pessoal)

As entidades patronais são obrigadas a enviar ao sindicato, de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, um mapa de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 11.^a

(Aprendizagem e prática)

1 — Aprendizizes são os trabalhadores maiores de 14 anos e menores de 18 que, em contacto com trabalhadores qualificados, colhem ensinamentos susceptíveis de os promover a uma categoria profissional.

2 — Praticantes são os trabalhadores maiores de 18 anos que terminaram o período de aprendizagem, os que sejam admitidos ao serviço depois dessa idade nos condicionalismos da cláusula 13.^a e os que sejam admitidos com aquela idade.

3 — Durante o período de prática, o trabalhador deve ser acompanhado, no exercício desta, por um trabalhador qualificado.

Cláusula 12.^a

(Período de aprendizagem)

1 — Os períodos máximos de aprendizagem são de 4, 3, 2 e 1 anos, consoante o trabalhador tenha sido admitido com 14, 15, 16 e 17 anos de idade, respectivamente.

2 — Atingidos os 18 anos de idade, é o trabalhador promovido a praticante.

Cláusula 13.^a

(Período de prática)

1 — Para os trabalhadores admitidos na empresa com 14 ou 15 anos ou 19 anos de idade, o período de prática é de 6 meses e será de 12 meses para os admitidos com 18 anos de idade.

2 — A segunda metade do período de prática é feita, obrigatoriamente, dentro da mesma secção.

3 — Terminado o período de prática, é o praticante promovido a pré-oficial.

4 — O pré-oficial é promovido à categoria respectiva ao fim de 1 ano de permanência naquela categoria, ou logo que atinja os 20 anos de idade.

Cláusula 14.^a

(Porcentagem de aprendizes)

A percentagem de aprendizes não pode ser superior a 25 % do total dos trabalhadores de ambos os sexos, sendo, no entanto, sempre consentido um aprendiz quando houver apenas um único profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- 2) Passar o certificado de trabalho a que se refere o artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho;
- 3) Velar pela ordem e ambiente moral nas empresas, punindo, com rigor, todos os actos que atentem contra os bons costumes ou contra a dignidade da mulher trabalhadora;
- 4) Tratar os trabalhadores como seus colaboradores, isto é, com justiça, humanidade e correcção, e sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-la de forma a não ferir a sua dignidade;
- 5) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- 6) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria, salvo nos casos previstos neste contrato;
- 7) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- 8) Acompanhar a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão com os cuidados indispensáveis à formação integral dos aprendizes;
- 9) Proporcionar aos trabalhadores instalações com higiene e salubridade indispensáveis;
- 10) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam delegados ou dirigentes sindicais, dirigentes de instituições de previdência e membros de comissões paritárias ou de trabalhadores;
- 11) Cumprir o disposto legalmente no que diz respeito aos trabalhadores-estudantes, nomeadamente a Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem cometidas;

- 2) Guardar segredo profissional;
- 3) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias ou aos dos seus companheiros de trabalho;
- 4) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 5) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado e das instalações, e pelo asseio e limpeza do seu local de trabalho;
- 6) Tratar com urbanidade o público, superiores e todos os colegas de trabalho;
- 7) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a entidade patronal;
- 8) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- 9) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas impossibilitados de o prestar por causa legítima, desde que essa impossibilidade não seja superior a 30 dias;
- 10) Cumprir rigorosamente o contrato de trabalho;
- 11) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional e acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- 12) 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 e negócios;
- 13) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria e produtividade da empresa.

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções ou tratamento menos favorável por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- 3) Diminuir a remuneração, quer no que respeita à retribuição ou a quaisquer concessões de carácter regular e permanente;
- 4) Baixar a categoria profissional do trabalhador ou atribuir-lhe, com carácter de permanência, funções que não estejam compreendidas no âmbito da categoria para que foi contratado;
- 5) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos previstos na lei;
- 6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- 7) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8) Permitir ou colaborar nalguma infracção ao disposto neste contrato;

- 9) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 18.^a

(Consequências da violação das garantias)

1 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula anterior constitui violação deste contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o seu contrato individual de trabalho com justa causa.

2 — Se da transferência a que refere o n.º 5 da cláusula anterior resultar para o trabalhador prejuízo sério proveniente da mudança, total ou parcial, do estabelecimento em que presta serviço, pode ele, querendo, rescindir o contrato, com direito à indemnização respectiva.

3 — A entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pessoas que com ele coabitem directamente impostas por transferência, mas estritamente limitadas a viagens, transporte de bagagem e mobílias, no acto de transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais, distribuídas em partes iguais de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Compete às entidades patronais fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, devendo, contudo, o período normal de trabalho ser interrompido para um descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2, depois de um mínimo de 3 ou um máximo de 5 horas consecutivas de trabalho.

3 — Aos trabalhadores do sexo feminino e àqueles que não tenham completado ainda 18 anos é vedado o exercício da sua actividade profissional antes das 7 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 20.^a

(Trabalho extraordinário e em dias de descanso e feriados)

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

2 — O trabalho extraordinário será sempre remunerado com os seguintes aumentos sobre o salário/hora:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

3 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal (domingo), em feriados e no dia de descanso com-

plementar será pago pelo dobro da remuneração normal e dá direito a 1 dia de descanso num dos 3 dias úteis seguintes.

4 — O máximo de horas de trabalho prestado nos termos desta cláusula não poderá exceder 160 horas por ano e por trabalhador nem 2 horas por dia normal de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — As remunerações dos trabalhadores sofrerão um aumento de 25% no caso de serem isentos do cumprimento das disposições respeitantes ao horário de trabalho.

2 — Nenhum pedido de isenção pode ser despachado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social sem que o requerimento respectivo seja acompanhado de declaração concordante do isentado.

Cláusula 22.^a

(Trabalho domiciliário)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção só podem prestar serviço dentro das fábricas, não sendo permitido o trabalho domiciliário.

2 — É nula qualquer convenção firmada entre o trabalhador e a empresa em contravenção do número anterior, quer o haja sido antes quer depois da entrada em vigor deste contrato, importando para esta a passagem ao quadro permanente dos trabalhadores domiciliários com uma antiguidade não inferior a cinco anos e com a categoria profissional que será determinada, tendo em atenção a natureza das funções que, naquela situação, o trabalhador desempenhava.

3 — Só não se aplicarão as disposições dos números anteriores se a entidade patronal comprovar que o trabalhador domiciliário pretende ser indemnizado pelo incumprimento do contrato.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

(Remunerações mínimas)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito às remunerações mensais mínimas constantes da tabela anexa.

2 — As remunerações podem ser liquidadas à quinzena ou ao mês, de acordo com os interesses da empresa, sendo a remuneração da quinzena de metade do correspondente ao mês.

3 — Para cálculo do salário/hora será observada a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *N* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

4 — O valor pecuniário correspondente aos tempos de faltas ao trabalho obtém-se multiplicando o seu total pelo salário/hora. O produto assim obtido é deduzido à remuneração mensal a que o trabalhador tem direito que constar da tabela anexa.

5 — Porém, a falta ao trabalho durante um dia completo envolve a perda de 1/30 da remuneração mensal, e bem assim quando os tempos de faltas somados num mês correspondam a 1 dia de trabalho.

Cláusula 24.^a

(Igualdade de remunerações)

1 — A qualquer trabalhador menor cuja produção seja resultante de trabalho por ele realizado autonomamente e seja qualitativamente igual e quantitativamente aproximada à de um trabalhador maior de 20 anos, é garantido o salário mínimo a estes devido, sendo da mesma natureza.

2 — O trabalhador que por mais de 15 dias substituir integralmente outro de categoria e retribuição superior passará a receber o ordenado correspondente àquela categoria durante todo o tempo que a substituição durar.

3 — A substituição do trabalhador no gozo de férias não confere ao substituto o direito previsto no número anterior.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1 — Por cada 3 anos de permanência na mesma categoria ou profissão, os trabalhadores terão direito a 1 diuturnidade de 600\$ até ao limite de 4 diuturnidades, constando-se o tempo de permanência desde 1 de Outubro de 1974.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às categorias com acesso obrigatório.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a 1 mês de retribuição.

2 — No ano do início do contrato ou da sua suspensão por impedimento prolongado e no ano do termo desta ou de cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

(Descanso semanal)

- 1 — O dia de descanso semanal é o domingo.
- 2 — O dia de descanso semanal complementar é o sábado.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

- 1 — São feriados obrigatórios:

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

O dia do feriado municipal ou distrital, no caso de não haver o primeiro, e a terça-feira de Carnaval.

- 2 — Nos dias de descanso semanal complementar ou de feriado é obrigatória a cessão de todas as actividades fabris, salvo ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados.

Cláusula 29.^a

(Férias)

- 1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

- 2 — 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 na cláusula 44.^a, n.º 2.

Cláusula 30.^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 no número seguinte.

- 2 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 12 dias consecutivos.

Cláusula 31.^a

(Época das férias)

- 1 — Até 31 de Março de cada ano, a entidade patronal elaborará e afixará o plano de férias dos trabalhadores.

- 2 — Este plano será elaborado de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na falta de acordo entre estes, a época das férias será fixada entre a entidade patronal e a comissão sindical da empresa ou a comissão de trabalhadores.

- 3 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

- 4 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e estejam ao serviço da mesma empresa gozam férias simultaneamente.

- 5 — É vedado à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar, considerando-se como não gozadas por inteiro se o fizer.

- 6 — O trabalhador tem ainda direito a ser indemnizado por todos os prejuízos que comprovadamente tenha sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

Cláusula 32.^a

(Duração das férias)

- 1 — O período de férias é de 30 dias consecutivos.

- 2 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

- 3 — Sempre que o período de férias seja interpolado, deverá o conjunto dos períodos parciais totalizar 22 dias úteis.

- 4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

- 5 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeitos de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou dos sindicatos interessados acompanhar o competente pedido de autorização.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

- 1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias correspondente à retribuição de 100% do período de férias a que tiverem direito.

- 2 — O subsídio respectivo será pago no início das férias.

Cláusula 34.^a

(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 a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — O trabalhador que infringir o disposto no número anterior incorre em falta disciplinar grave.

Cláusula 35.^a

(Doença no período de férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 36.^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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 37.^a

(Violação do direito a férias)

1 — As férias em caso algum poderão ser remidas a dinheiro ou substituídas por qualquer outra concessão, ainda que o trabalhador tenha dado o seu acordo.

2 — A entidade patronal que obstar ao gozo das férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, sem prejuízo de aquele gozar o período de férias a que tinha direito no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 38.^a

(Conceito de falta)

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

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

3 — Se o trabalhador não comparecer ao serviço até 10 minutos depois da hora marcada para o início de cada período de trabalho, poderá ser impedido de iniciar o trabalho, contando-se como meia falta todo o período (meio dia) em que tal facto se verifique.

4 — Os atrasos registados no início do trabalho não serão passíveis de desconto na remuneração dos trabalhadores desde que não ultrapassem em cada mês 1 hora e em cada dia 10 minutos, desde que aqueles atrasos não se verifiquem em dias sucessivos.

Cláusula 39.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos e limites previstos neste contrato;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Parto da mulher, durante 3 dias seguidos;
- g) Doação de sangue a título gracioso, durante 1 dia;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 40.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

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

- a) Até 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunidade de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 42.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 39.^a, nos casos em que seja excedido o legalmente estabelecido;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Previdência respectivo.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 43.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos e 6 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 45.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer ao trabalho por mais de 30 dias por facto que não lhe seja imputável e tal impedimento seja temporário, suspende-se o contrato de trabalho, mantendo-se, porém, o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que, por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal, lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal num dos 15 dias seguintes, presumindo-se que abandonou o serviço se, sem motivo justificativo, o não fizer. A entidade patronal é obrigada a receber o trabalhador nas condições anteriores ao impedimento, se outras mais favoráveis não houver, num dos 2 dias seguintes ao da sua apresentação, se o impedimento tiver sido motivado por doença, ou num dos 15 dias seguintes, nos outros casos.

3 — A recusa da entidade patronal à admissão do trabalhador nos termos e condições do número anterior confere-lhe o direito à rescisão do contrato com justa causa e sujeita aquela ao pagamento das indemnizações previstas neste contrato.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa nos termos previstos na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Condições de trabalho de mulheres e menores

Cláusula 47.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres os seguintes direitos, sem

prejuízo, em qualquer caso, da antiguidade e de quaisquer direitos ou benefícios concedidos por este contrato ou pela entidade patronal:

- a) Não desempenhar, durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, que pode ser prorrogada, nos termos da cláusula 45.^a;
- c) Interromper o trabalho diário em 2 períodos de 1 hora, para aleitação dos filhos;
- d) Não pode ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos pela entidade patronal.

2 — A entidade patronal deve ainda favorecer o emprego a meio tempo às mulheres trabalhadoras com responsabilidades familiares, quando estas o solicitarem, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição.

3 — As mulheres podem faltar até 2 dias em cada mês, com desconto apenas na remuneração mensal.

Cláusula 48.^a

(Direitos dos trabalhadores menores)

1 — As entidades patronais devem proporcionar aos seus trabalhadores menores condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — As empresas são obrigadas a proporcionar o encurtamento do período normal até 1 hora por dia aos trabalhadores menores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial e que dessa redução de horário necessitem para se deslocarem para as aulas ou para as frequentarem.

3 — Os trabalhadores a que se refere o número anterior deverão comprovar, por documento emanado do estabelecimento de ensino, a frequência dele com assiduidade e aproveitamento, sempre que tal seja exigido pela entidade patronal, podendo esta retirar-lhe aquela regalia em caso de falta de aproveitamento escolar e de assiduidade.

4 — A formação profissional dos trabalhadores menores deve ser promovida e acompanhada pela entidade patronal através da criação de cursos, sempre que possível, quer por si quer em estreita colaboração com os departamentos oficiais, e de contactos com os profissionais com quem os menores fazem a sua aprendizagem e formação profissionais.

5 — São trabalhadores menores os que tiverem menos de 18 anos de idade.

CAPÍTULO IX.

Previdência

Cláusula 49.^a

(Pagamento dos encargos)

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das sanções disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, um total de 30 dias.

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, por não provirem de superior hierárquico, ou como tal mandatado, ou por serem manifestamente injustas ou lesivas dos seus interesses ou dos colegas de trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções ou organismos sindicais ou de previdência ou em comissões de trabalhadores na empresa ou outras análogas;
- d) Denunciar o não cumprimento do contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando le-

vada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 1 desta cláusula ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o empregado servir a empresa.

Cláusula 52.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei geral para o despedimento não abusivo e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será inferior à retribuição correspondente a 12 ou 24 meses, conforme a antiguidade seja inferior ou superior a 3 anos.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea c), não será nunca inferior a 20 vezes aquela quantia.

Cláusula 53.^a

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar só pode ser feita através de processo disciplinar, para o efeito instaurado nos termos da lei e das regras seguintes.

2 — A entidade patronal, ou quem suas vezes fizer, promoverá a instauração do processo nos 30 dias posteriores ao conhecimento da infracção e desse facto dará conhecimento aos delegados sindicais ou ao sindicato, se estes não existirem na empresa.

3 — O trabalhador poderá ser suspenso até decisão final, sem prejuízo de lhe serem devidas as remunerações correspondentes ao período de suspensão, como se ao serviço estivesse.

4 — Ao arguido será concedido um prazo de 3 dias para apresentar a sua defesa, prazo que se contará a partir da entrega da nota de culpa.

5 — Findo o processo disciplinar, a decisão deverá ser comunicada ao arguido e a sanção executada nos 30 dias posteriores ao da comunicação.

6 — Nenhuma sanção pode ser aplicada ao arguido se não lhe tiver sido concedido o direito de se defender, sendo nulo o processo disciplinar.

7 — A falta de pagamento das remunerações durante o período de suspensão preventiva, a que se refere o n.º 3 desta cláusula, confere ao arguido o direito de se despedir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 54.^a

(Comissão de higiene e segurança)

1 — Em todas as empresas com mais de 10 trabalhadores é constituída uma comissão para assuntos de higiene e segurança, a qual é formada por 3 trabalhadores eleitos pelos trabalhadores da empresa.

2 — Os delegados sindicais na empresa deverão coadjuvar a comissão no exercício das atribuições que, por este contrato, lhe são cometidas, competindo-lhes ainda o seu desempenho quando o número de trabalhadores na empresa for inferior a 10.

Cláusula 55.^a

(Atribuições)

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas às instalações e material de trabalho;
- b) Solicitar e apreciar todas as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- c) Divulgar as normas sobre higiene e segurança, junto dos trabalhadores, em estreita colaboração com as entidades oficiais;
- d) Promover a integração dos trabalhadores nos esquemas de higiene e segurança que a comissão, por si ou de acordo com o prescrito na alínea anterior, tenha criado;
- e) Promover junto da entidade patronal a adopção de medidas necessárias ao rigoroso cumprimento de normas sobre higiene e segurança e participar às delegações do Ministério do Trabalho e Segurança Social, directamente ou através do sindicato, as infracções de que tenha conhecimento, bem como os acidentes que se tenham verificado e, sempre que possível, as causas que os teriam determinado.

2 — No exercício das suas atribuições, podem as comissões chamar a Inspecção do Trabalho para lhes prestar apoio legal ou para agir repressivamente nos casos em que a entidade patronal se furtar ao cumprimento das medidas que lhe tenham sido indicadas.

Cláusula 56.^a

(Deveres das empresas)

1 — As empresas abrangidas por este contrato devem dar todo o seu apoio às comissões de higiene e segurança, quer aceitando sugestões que estas lhes façam, quer tomando as medidas necessárias à sua execução, quer ainda permitindo-lhes que, durante as horas de serviço e no local de trabalho, possam reunir uma vez por mês.

2 — O período de tempo concedido às comissões para o efeito do número anterior é de 2 horas por mês.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 57.^a

(Direito à actividade sindical na empresa)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 58.^a

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos direitos é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representado n o número de trabalhadores.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou a 8, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical, devendo, sempre que pretender exercer este direito, avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de 1 dia.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 1 e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre 1 delegado sindical com direito ao crédito de horas.

Cláusula 59.^a

(Direito de reunião nas instalações da empresa)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, nem o funcionamento de serviços de natureza urgente.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.^a

(Revogação de instrumentos anteriores)

Este CCT revoga os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e as partes consideram-no manifestamente mais favorável.

ANEXO I

Níveis, categorias profissionais e densidades

(Anexo a que se refere o n.º 1 da cláusula 8.^a)

O montante global afectado ao acréscimo sobre as anteriores retribuições, incluindo subsídios complementares, é de, aproximadamente, 10 000 contos anuais.

Níveis de qualificação e categorias profissionais

Encarregados, contra-mestres, encarregado.
Profissionais qualificados:

Assistente de máquinas. — É o profissional que deverá manter em funcionamento toda a maquinaria de preparação, produção e acabamento do parque industrial, por forma a evitar paragens,

procedendo às necessárias reparações, afinações, limpezas e substituições. Compreende a categoria profissional anteriormente designada por afinador.

1.^a, 2.^a e 3.^a e pré-oficial.

Serralheiro mecânico. — É o profissional que executa, monta, transforma e rectifica peças, máquinas, cunhos, cortantes e moldes. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por serralheiro, torneiro e fundidor.

1.^a, 2.^a e 3.^a e pré-oficial.

Serralheiro civil. — É o profissional que constrói, monta, repara e conserva todos os tipos de estruturas metálicas ou outras, canalizações e latoaria, tanto para obra como para maquinaria, podendo, para tais fins, proceder a soldaduras e forjamento e utilizar máquinas específicas.

1.^a, 2.^a, 3.^a e pré-oficial.

Assistente das instalações fabris. — É o profissional que procede a obras de conservação e ampliação das instalações fabris, efectuando trabalhos de carpintaria ou de pedreiro ou de pintura e trolha e serviços semelhantes.

Pré-oficial.

Conferente. — É o profissional que faz algumas das seguintes operações: regista o movimento de entradas e saídas de materiais, ferramentas ou produtos acabados; verifica as existências; recebe, confere, referencia e arruma nos lotes todos os artigos destinados ao fabrico ou venda, como *nylons*, cabos, armações, acessórios e artigos para embalagem e qualquer artigo destinado à manutenção da fábrica; recebe, confere e marca os artigos enviados pelos clientes para consertos; confere, embala e procede à expedição das encomendas destinadas aos clientes; referencia e prepara mostruários diversos; referencia, separa e regista artigos diversos destinados à execução de encomendas de clientes; mantém actualizados os *stocks* e respectivas fichas e pode utilizar máquinas de corte ou quaisquer outras para o bom desempenho das suas funções. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por embalador e contador.

Pré-oficial.

Apontador. — É o profissional que procede à recolha, selecção e encaminhamento de elementos respeitantes a material fabricado. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por controlador de produção e qualidade e apontador.

Pré-oficial.

Acabador. — É o profissional que cola cabos e ponteiras, fixa ferragens e monta armações, abre rasgos, coloca molas, fixa acessórios e aços nas armações, conserta toda a espécie de guarda-sóis, corta e verga ferros, abre roscas e prepara bases para guarda-sóis, coloca capas de praia, vulcaniza e faz outras operações inerentes à con-

fecção de toldos e barracas de praia e campismo. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por acabador e pessoal de oficinas e consertos.

Pré-oficial.

Operário fabricante de cabos e bengalas de madeira. — É o profissional que executa cabos e bengalas de madeira, utilizando máquinas e aparelhos de vergar, serrar, tupiar, polir, torneiar, modelar, lixar e cavernizar. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por polidor, tupiador e vergador.

Pré-oficial.

Operador de máquinas de trefilar, estirar, laminar, canelar e de tubos e perfis. — É o profissional que opera com máquinas adequadas a estes fins, preparando e transformando as matérias-primas, podendo para esse efeito usar produtos químicos, e estira tubos e perfis, ligando elementos metálicos e procedendo à sua preparação e acabamento. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por pessoal de trefilagem e pessoal de laminadores.

Pré-oficial.

Operador de balancés manuais. — É o profissional que opera com o tipo de máquinas assim designado.

Pré-oficial.

Operador de máquinas de injeção manual de plástico. — É o profissional que trabalha com uma máquina de injeção manual de plástico.

Pré-oficial.

Cortador de serra eléctrica, mecânica de fita. — É o profissional que corta tecidos com máquina eléctrica do tipo designado.

Pré-oficial.

Profissionais semiquualificados:

Servente de armazém. — É o trabalhador que, no armazém, movimenta mercadorias, matérias-primas ou produtos acabados e executa tarefas indiferenciadas.

Costureiro. — É o profissional que efectua algumas das seguintes operações: corta tecidos, naps ou víteos; faz moldes; prepara moldes; cose naps; revista e separa gomos; remata, aponta, chuleia e agrafa; forra armações; prepara elásticos; confecciona sacas; conserta o artigo novo ou de clientes; coloca acessórios; revista o artigo pronto; passa a ferro; dobra o artigo, que entrega para os lotes de *stock*; cose franjas, rendas ou outros acessórios; pode usar máquinas em algumas tarefas atrás indicadas. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por maquinista, apontadeira, chuleadeira, cortador de tesoura eléctrica manual e auxiliar de corte.

Pré-oficial.

Pintor-plastificador. — É o profissional que opera com o auxílio de máquinas ou equipamento específico para a aplicação ou revestimento com tintas e vernizes, pó plastificante e outros meios. Abrange a categoria profissional anteriormente designada por pessoal de niquelagem e pintura.

Pré-oficial.

Galvanoplastificador. — É o profissional que opera com auxílio de equipamento específico para o revestimento de peças com cobre, níquel, zinco, latão ou ouro, procedendo à respectiva preparação por meios químicos, limpeza e tratamento de banhos. Abrange a categoria profissional anteriormente designada por pessoal de niquelagem e pintura.

Pré-oficial.

Separador. — É o profissional que limpa e escolhe materiais, designadamente semifabricados; separa o artigo necessário à execução das ordens de fabrico; escolhe cabos, ponteiros e acessórios, que envia para acabamento.

Pré-oficial.

Marcador-revistador. — É o profissional que revista, limpa, coloca e dobra sacas; referencia o artigo depois de acabado; envia, devidamente separados por ordem de fabrico, os artigos destinados a serem expedidos; revista, limpa, dobra e referencia os artigos destinados aos lotes de stock, que mantém arrumados, limpos e referenciados. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por pessoal de revisão e marcadores.

Pré-oficial.

Montador de armações. — É o profissional que efectua algumas das seguintes operações: procede à montagem de armações para guarda-sóis, juntando tubos, metendo canudos e cerrinhos (coroas), esferas, molas, anel de borracha, fixadores (engonços), pontinhas e batidos, ponteiros e punhos, colocando batentes, montando molas e montando e cravando canudos, revestindo e reparando bastões (hastes), juntando, cravando e atando varetas e amarrando, revisando e reparando armações. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por montador de armações completas, amarra-deira, cravadeira e furadeira, não podendo ser classificados com esta categoria os homens que montam armações, pois estes são obrigatoriamente classificados com a categoria de acabador.

Pré-oficial.

Operador de máquinas de aço, hastes, balancés mecânicos e tornos automáticos. — É o profissional que opera com máquinas adequadas a estampar, cortar, furar, rebarbar, aparar, destemperar e outras operações semelhantes. Compreende as categorias profissionais anteriormente designadas por pessoal de balancés mecânicos e pessoal de máquinas de aço.

Pré-oficial.

Operador de fundição, injeção, extrusão e coquilha. — É o profissional que funde, injecta, extrusa e molda metais e plásticos, utilizando, para tal, máquinas e sistemas de coquilha, preparando, acabando e recuperando materiais, designadamente cabos de plástico, podendo utilizar também moinhos e estufas. Abrange as categorias profissionais anteriormente designadas por pessoal de fundição e injeção de metais e plásticos e pessoal de máquinas de alta frequência.

Pré-oficial.

Operador de fundição por injeção semiautomática de plástico. — É o profissional que opera com máquinas adequadas a este fim.

Pré-oficial.

Operador de arames e afins. — É o profissional que opera com máquinas adequadas a estes fins, designadamente fazer, cortar e esmagar molas, máquinas de fazer pregos e máquinas de fazer correntes.

Pré-oficial.

Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente. — É o profissional que movimentam matérias-primas e produtos acabados e executa tarefas indiferenciadas.

Porteiro.

Praticantes e aprendizes:

Praticante.

Aprendiz:

- 4.º ano;
- 3.º ano;
- 2.º ano;
- 1.º ano.

Quadro de densidades de serralheiros mecânicos e civis e assistentes de máquinas

Número de profissionais	Classes		
	1.ª	2.ª	3.ª
1	—	1	—
2	—	2	—
3	1	1	1
Mais de 3	40 %	30 %	30 %

ANEXO II

Níveis, categorias profissionais, densidades e retribuições

(Anexo a que se refere o n.º 1 da cláusula 23.ª)

Encarregado de serralheiros mecânicos, civis e assistentes de máquinas 26 500\$00

Encarregado de assistentes das instalações fabris	23 300\$00
Conferente-encarregado	22 850\$00
Apontador-encarregado	22 850\$00
Acabador-encarregado	22 850\$00
Encarregado de operários fabricantes de cabos e bengalas de madeira	22 850\$00
Encarregado de operadores de máquinas de trefilar, estirar, laminar, canelar e de tubos e perfis	22 850\$00
Encarregado de operadores de balancés manuais	22 850\$00
Encarregado de operadores de máquinas de injeção manual de plástico	22 850\$00
Encarregado de cortadores de serra eléctrica, mecânica e de fita	22 850\$00
Costureiro-encarregado	20 350\$00
Encarregado de pintor-plastificador e de galvanoplastificador	20 350\$00
Separador-encarregado	20 350\$00
Marcador-revistador-encarregado	20 350\$00
Montador de armações-encarregado	20 350\$00
Encarregado de operadores de máquinas de aço, hastes, balancés mecânicos e tornos automáticos	20 350\$00
Encarregado de operadores de fundição, injeção, extrusão e coquilha	20 350\$00
Encarregado de operadores de fundição por injeção semiautomática de plástico	20 350\$00
Encarregado de operadores de arames e afins	20 350\$00
Serralheiro mecânico:	
1. ^a	24 150\$00
2. ^a	22 650\$00
3. ^a	21 500\$00
Pré-oficial	19 350\$00

Assistente de máquinas:

1. ^a	24 150\$00
2. ^a	22 650\$00
3. ^a	21 500\$00
Pré-oficial	19 350\$00

Serralheiro civil:

1. ^a	24 150\$00
2. ^a	22 650\$00
3. ^a	21 500\$00
Pré-oficial	19 350\$00

Assistente das instalações fabris	21 500\$00
Pré-oficial	19 100\$00
Conferente	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00
Apontador	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00
Acabador	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00
Operário fabricante de cabos e bengalas de madeira	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00
Operador de máquinas de trefilar, laminar, canelar, estirar e de tubos e perfis	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00
Operador de balancés manuais	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00

Operador de máquinas de injeção manual de plástico	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00
Cortador de serra eléctrica, mecânica e de fita	21 200\$00
Pré-oficial	18 800\$00
Servente de armazém	20 650\$00
Costureiro	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Pintor-plastificador	19 700\$00
Pré-oficial	17 000\$00
Galvanoplastificador	19 700\$00
Pré-oficial	17 000\$00
Separador	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Marcador-revistador	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Montador de armações	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Operador de máquinas de aço, hastes, balancés mecânicos e tornos automáticos	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Operador de fundição, injeção, extrusão e coquilha	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Operador de fundição por injeção semiautomática de plástico	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Operador de arames e afins	19 600\$00
Pré-oficial	16 900\$00
Servente	19 250\$00
Porteiro	19 600\$00
Praticante	15 050\$00
Aprendiz:	
4. ^o ano	12 050\$00
3. ^o ano	11 200\$00
2. ^o ano	10 250\$00
1. ^o ano	9 600\$00

Porto, 21 de Junho de 1985.

Pelo SIMA:

Fernando Victor Beirão Alves.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Aditamento ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — SIMA

A Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — SIMA acederam em definir as categorias profissionais a seguir discriminadas, como segue:

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, organiza e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, distribuindo as tarefas a executar e providenciando para a sua satisfação.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas em fábricas, examina a entrada ou saída

de volumes ou materiais, atende os visitantes e anuncia-lhes ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se.

Lisboa, 23 de Julho de 1985.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Fernando Victor Beirão Alves.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Agosto de 1985, a fl. 45 do livro n.º 4, com o n.º 314/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos — Alteração salarial

O CCT de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, com área e âmbito definidos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1977, e 43, de 22 de Novembro de 1977, e com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1984, é revisto na forma seguinte:

Cláusula 4.ª

(Entrada em vigor)

1 — As presentes tabelas salariais entram em vigor em 1 de Julho de 1985.

2 — As presentes tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária terão a vigência de 12 meses.

Cláusula 5.ª

(Retribuição certa mínima)

O anexo II é alterado como segue:

ANEXO II

A) A indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio:

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
1	Moleiro	25 200\$00	21 400\$00
2	Ajudante de moleiro Fiel de armazém	23 800\$00	20 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
3	Encarregado de secção	23 350\$00	(a)
4	Condutor de máquinas Ensacador-pesador	23 000\$00	19 500\$00
5	Auxiliar de laboração	22 100\$00	19 400\$00
6	Empacotador/empacotadeira	19 600\$00	(a)

(a) Categorias não existentes em unidades de 5 e menos de 5 trabalhadores.

As tabelas acordadas iniciam a vigência e serão por isso aplicadas a partir de 1 de Julho de 1985.

Nota. — A tabela A aplica-se às moagens com mais de 5 trabalhadores e a tabela B às moagens com 5 e menos de 5 trabalhadores.

Lisboa, 18 de Julho de 1985.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 2 de Agosto de 1985, a fl. 45 do livro n.º 4, com o n.º 315, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes
e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 12 meses contados a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A presente revisão poderá ser denunciada, por qualquer das partes outorgantes, logo que sejam completados 10 meses de vigência.

4 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independentemente da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de Julho de 1985 (inclusive).

ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	48 200\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	44 850\$00
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	41 200\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico	38 200\$00
V	Primeiro-escriurário Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	36 300\$00
VI	Segundo-escriurário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Cobrador	34 150\$00
VII	Terceiro-escriurário Recepcionista Telefonista	30 050\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VIII	Estagiário do 3.º ano	24 550\$00
IX	Estagiário do 2.º ano Contínuo	22 550\$00
X	Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	20 450\$00
XI	Paquete de 16/17 anos	14 950\$00
XII	Paquete de 14/15 anos	12 050\$00

Disposição geral. — Mantém-se em vigor todas as disposições contratuais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, bem como as alterações que entretanto lhe foram introduzidas.

Porto, 18 de Julho de 1985.

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

Mário António Magalhães da Silva.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

João Paulo Brochado.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 22 de Julho de 1985. —
Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 5 de Agosto de 1985, a fl. 46 do livro n.º 4, com o n.º 316/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado
e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

- 1 —
2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1985.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

(Retribuições mínimas mensais)

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8:

- 1) Trabalhadores administrativos, técnicos de vendas e serviços auxiliares de escritório:

- a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 900\$, de 3 em 3 anos, até ao limite de 5, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático;
b)

- 2) Trabalhadores da manipulação do pescado e restantes categorias profissionais:

- a) Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 4 anos, a uma diuturnidade de 1000\$, até ao limite de 4;
b)

- 3) As diuturnidades acrescem à remuneração mensal efectiva.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 35.^a

(Deslocações)

- 1 —
2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á, além do

pagamento dos transportes, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço — 400\$;
Jantar — 400\$;
Ceia — 180\$;
Dormida — contra a apresentação de documentos.

- 3 —
4 —

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 3000\$.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Chefe de escritório Director de serviços	36 600\$00
2	Analista de sistemas Chefe de departamento, de divisão ou de serviços Contabilista Tesoureiro	34 000\$00
3	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador	31 600\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado geral Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário(a) de direcção Subchefe de secção	29 800\$00
5	Caixa Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado de loja Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade (com mais de 3 anos) Perfurador-verificador (com mais de 3 anos) Promotor de vendas Prospector de vendas Vendedor (a)	28 200\$00
6	Caixeiro de 1. ^a Comprador de peixe Electricista (com mais de 6 anos) Encarregado Fiel de armazém Motorista de pesados Maquinista (com mais de 6 anos) Mecânico de frio ou ar condicionado (com mais de 6 anos)	26 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
7	Apontador Cobrador Conferente Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade (com menos de 3 anos) Perfurador-verificador (com menos de 3 anos) Recepcionista	25 600\$00
8	Caixeiro de 2. ^a Electricista (com mais de 3 anos e menos de 6) Escriturário de 3. ^a Maquinista (com mais de 3 anos e menos de 6) Mecânico de frio ou ar condicionado (com mais de 3 anos e menos de 6 anos) ... Motorista de ligeiros Operador de máquinas Telefonista Vendedor (b)	25 400\$00
9	Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo (maior de 21 anos) Electricista (com menos de 3 anos) Guarda Manipulador Maquinista (com menos de 3 anos) Mecânico de frio ou ar condicionado (com menos de 3 anos) Porteiro	24 000\$00
10	Amanhadora Dactilógrafo do 2. ^o ano Embalador Estagiário do 2. ^o ano Servente	22 000\$00
11	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Contínuo (menor de 21 anos) Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Trabalhadora de limpeza	20 300\$00
12	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	16 600\$00
13	Paquete (16/17 anos) Praticante do 2. ^o ano	15 900\$00
14	Paquete (14/15 anos) Praticante do 1. ^o ano	13 300\$00

(a)

(b)

ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 1500\$ de abono mensal para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 1000\$ mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções nas câmaras frigoríficas ou que habitualmente ali se desloquem têm direito a um subsídio mensal no valor de 1500\$.

Lisboa, 11 de Julho de 1985.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Diogo Santos Carvalho.
Francisco Vaz Santos Gaiolas.

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

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Serúbal;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicado dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria,

e ainda pelas associações sindicais:

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;
Sindicado dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, em representação do SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Diogo Santos Carvalho.

Depositado em 2 de Agosto de 1985, a fl. 46 do livro n.º 4, com o n.º 317/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FESINTES — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração Salarial e outras**

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

1 — Este CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1985.

Cláusula 31.^a

(Retribuições mínimas mensais)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8:

1) Trabalhadores administrativos, técnicos de vendas e serviços auxiliares de escritório:

- a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 900\$, de 3 em 3 anos, até ao limite de 5, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático;
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior, será contada a antiguidade a partir de 20 de Dezembro de 1976;

2) Trabalhadores da manipulação do pescado e restantes categorias profissionais:

- a) Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 4 anos, a uma diuturnidade de 1000\$, até ao limite de 4;
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior, será contada a antiguidade a partir de 1 de Fevereiro de 1974;

3) As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva.

Cláusula 35.^a

(Deslocações)

- 1 —
- 2 —
Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço — 400\$;
Jantar — 400\$;
Ceia — 180\$.
- 3 —
- 4 —
- 5 — [...] um adiantamento mínimo de 3000\$.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Chefe de escritório Director de serviços	36 600\$00
2	Analista de sistemas Chefe de departamento, de divisão ou de serviços Contabilista Tesoureiro	34 000\$00
3	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador	31 600\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado geral Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção Subchefe de secção	29 800\$00
5	Caixa Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado de loja Escrutário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico Operador de máquinas de contabilidade (com mais de 3 anos) Promotor de vendas Prospector de vendas Vendedor (a)	28 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
6	Caixeiro de 1.ª Comprador de peixe Electricista (com mais de 6 anos) Encarregado Fiel de armazém Motorista de pesados Maquinista (com mais de 6 anos) Mecânico de frio ou ar condicionado (com mais de 6 anos)	26 400\$00
7	Apontador Cobrador Conferente Escriturário de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade (com menos de 3 anos) Perfurador-verificador (com menos de 3 anos) Recepcionista	25 600\$00
8	Caixeiro de 2.ª Electricista (com mais de 3 anos e menos de 6 anos) Escriturário de 3.ª Maquinista (com mais de 3 anos e menos de 6 anos) Mecânico de frio ou ar condicionado (com mais de 3 anos e menos de 6 anos) Motorista de ligeiros Operador de máquinas Telefonista Vendedor (b)	25 400\$00
9	Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo (maior de 21 anos) Electricista (com menos de 3 anos) Guarda Manipulador Maquinista (com menos de 3 anos) Mecânico de frio ou ar condicionado (com menos de 3 anos) Porteiro	24 000\$00
10	Amanhadora Dactilógrafo do 2.º ano Embalador Estagiário do 2.º ano Servente	22 000\$00
11	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Contínuo (menor de 21 anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Trabalhador de limpeza	20 300\$00
12	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	16 600\$00
13	Paquete Praticante do 2.º ano	15 900\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
14	Paquete 14/15 anos Praticante do 1.º ano	13 300\$00

(a)
(b)

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 1500\$ de abono mensal para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 1000\$ mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções nas câmara frigoríficas ou que habitualmente ali se desloquem têm direito a um subsídio mensal no valor de 1500\$.

4 — Os montantes referidos no n.º 2 da cláusula 35.º aplicam-se às categorias de motorista e ajudante de motorista.

Porto, 15 de Julho de 1985.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação e autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 16 de Julho de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Agosto de 1985, a fl. 47 do livro n.º 4, com o n.º 323/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo
e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1 — O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e insular e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agência de viagens representadas pelo sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, quer o serviço seja executado dentro ou fora do escritório, e as entidades patronais representadas pela APAVT.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas de direito local.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — A presente convenção entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto às tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária, cujo período de vigência será de 12 meses, contados das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo CCT ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCT.

4 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Abril de 1985.

Cláusula 3.^a

(Revisão)

1 — O processo de revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, através da apresentação de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3 — A contraproposta é feita por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

4 — As tabelas salariais e outras cláusulas com expressão pecuniária só poderão ser denunciadas decorridos 10 meses após a sua data de publicação.

5 — O restante clausulado só poderá ser denunciado decorridos 20 meses sobre a data da sua publicação.

6 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas no prazo de 60 dias a contar da data da recepção pelos organismos denunciante da resposta do outro outorgante.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das entidades patronais abrangidas por este CCT os trabalhadores que tenham completado as idades mínimas previstas na lei geral.

2 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

3 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que possuam habilitações literárias mínimas exigidas por lei e a carteira profissional, quando obrigatória, de acordo com o estabelecido na cláusula seguinte.

Cláusula 5.^a

(Condições especiais de admissão)

1 — Devem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão a seguir referidas:

Categorias	Condições de admissão
Paquete	Tenham completado 14 anos de idade e ainda não tenham 18 anos e o ciclo preparatório.
Praticante	Tenham completado 16 anos de idade e ainda não tenham 21 anos e o ciclo preparatório.

Categorias	Condições de admissão
Aspirante	Tenham completado 21 anos de idade e possuam como habilitações mínimas o 9.º ano do curso unificado.
Contínuo	Tenham completado 18 anos de idade e possuam como habilitações mínimas o ciclo preparatório.
Telefonista	
Motorista	
Servente de limpeza	
Cobrador	Possuam como habilitações o 11.º ano do curso unificado, curso de turismo ou de artes gráficas, respectivamente, e 3 anos de experiência no sector.
Terceiro-oficial	
Terceiro-técnico de turismo	
Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade	Possuam como habilitações o 11.º ano do curso unificado, curso de turismo ou de artes gráficas, respectivamente, e 3 anos de experiência no sector.
Segundo-oficial	
Segundo-técnico de turismo	
Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade	Possuam como habilitações o 11.º ano do curso unificado, curso de turismo ou de artes gráficas, respectivamente, e 6 anos de experiência no sector.
Primeiro-oficial	
Primeiro-técnico de turismo	
Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade	11.º ano unificado ou equivalente e, pelo menos, 7 anos de actividade no sector das agências de viagens.
Chefe de secção	
Chefe de serviços	11.º ano unificado ou equivalente e, pelo menos, 10 anos de actividade no sector das agências de viagens.
Chefe de serviços de contabilidade	Diplomado pelo ISCA ou técnico de contas ou licenciado em Economia.
Chefe de serviços de contencioso	Licenciado em Direito.
Chefe de agência	11.º ano unificado ou equivalente e 12 anos de actividade em agências de viagens.

2 — Aquando da admissão de trabalhadores com experiência profissional no sector aplicar-se-á o previsto no n.º 4 da cláusula 18.º

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.ª, poderão ser admitidos pela entidade patronal os trabalhadores que, satisfazendo os requisitos profissionais e de antiguidade necessários para o exercício das funções para que se tenham candidatado, não possuam, no entanto, as habilitações literárias mínimas estabelecidas para admissão nas respectivas categorias.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, estas condições de admissão só se aplicam aos trabalhadores que vierem a ser admitidos depois da data de publicação deste CCT.

Cláusula 6.ª

(Período de experiência)

1 — Os trabalhadores que possuam carteira profissional passada pelo sindicato outorgante estão isentos de qualquer período experimental.

2 — Para os restantes trabalhadores, a admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 15 dias, prazo durante o qual os trabalhadores e a entidade patronal poderão fazer cessar o contrato individual de trabalho sem qualquer indemnização.

3 — Quando a decisão couber à entidade patronal, deverão ser consultados os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dado conhecimento do facto ao Sindicato.

4 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

5 — Durante o período de experiência as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.ª

(Efeitos da antiguidade)

Todo o tempo de trabalho prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, se este voltar a exercer a sua actividade no continente ou nas regiões autónomas.

Cláusula 8.ª

(Preenchimento de vagas)

Sempre que se verifique uma vaga num determinado sector, deverá a entidade patronal proceder a uma admissão, em caso de justificada necessidade, inda-

gando previamente junto de todos os trabalhadores da empresa quais os possíveis interessados no lugar, com a indicação dos requisitos necessários ao seu desempenho. Deste processo será dado conhecimento prévio à comissão de trabalhadores.

Cláusula 9.^a

(Proibição de acordos entre entidades patronais)

1 — São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a ela tenham pertencido.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento real ou declarado naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 72.^a, ficando a respectiva responsabilidade a cargo das entidades intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho prestado 1 ano.

Cláusula 10.^a

(Promessa de contrato de trabalho)

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2 — O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.

3 — Não é aplicável ao contrato de que se trata nesta cláusula o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Cláusula 11.^a

(Contratos a prazo)

1 — Fica prevista a celebração de contratos a prazo, desde que este seja certo.

2 — A celebração de contrato a prazo deverá atender a situações de necessidade temporária e extraordinária de trabalho.

3 — O contrato a prazo está sujeito a forma escrita e deverá conter as seguintes indicações:

- a) Identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalho, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato;
- b) Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a 6 meses quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

4 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

5 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere a alínea b) do n.º 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

6 — Para a celebração de contratos a prazo será consultada a comissão de trabalhadores, no âmbito dos direitos das comissões de trabalhadores que lhe são reconhecidos pela lei em vigor, ou, na sua falta, o delegado sindical.

7 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

Cláusula 12.^a

(Promoções obrigatórias)

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete.....	Praticante.....	Completar 18 anos de idade e 3 anos de permanência naquela categoria.
Praticante.....	Aspirante.....	Completar 21 anos e 3 anos de permanência naquela categoria e possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.
	Contínuo.....	Completar 21 anos de idade e 3 anos de permanência na categoria.
Aspirante.....	Terceiro-oficial.....	Completar 24 anos de idade e, no mínimo, 3 anos de permanência naquela categoria.
Contínuo.....	Terceiro-oficial.....	Completar 24 anos de idade e, no mínimo, 3 anos de permanência naquela categoria e ter completado o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Terceiro-oficial Terceiro-técnico de turismo Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade	Segundo-oficial Segundo-técnico de turismo Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade	4 anos de permanência naquela categoria.
Segundo-oficial Segundo-técnico de turismo Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade	Primeiro-oficial Primeiro-técnico de turismo Primeiro-técnico de artes gráficas e publicidade	3 anos de permanência naquela categoria.

Cláusula 13.^a

(Promoções facultativas)

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula anterior, tenham necessidade de promover trabalhadores a letras superiores à letra J, inclusive, observarão prioritariamente as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissional;
- Maiores habilitações literárias e profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e antiguidade na empresa.

2 — A promoção recairá sobre o trabalhador que, preenchendo os requisitos enunciados no número anterior, seja proposto pela entidade patronal e aceite pela comissão de trabalhadores; mas a esta só é facultado rejeitar dois dos propostos, devendo aceitar o que em terceiro lugar for indicado pela entidade patronal ou preferir qualquer daqueles dois.

Cláusula 14.^a

(Quadros de pessoal)

1 — Os quadros de pessoal serão organizados nos termos legais.

2 — Dos quadros referidos no número anterior serão enviados exemplares às entidades que a lei determinar e aos sindicatos e deverão conter a relação nominal dos trabalhadores ao serviço da agência, agrupados por locais de trabalho.

3 — Todas as alterações ao quadro de pessoal que ocorram no decurso do ano serão comunicadas ao Sindicato, contendo as informações que são pedidas para a organização e preenchimento do próprio quadro de pessoal.

4 — Da documentação referida nos números anteriores será obrigatoriamente remetida cópia à Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo.

5 — Após o envio dos quadros a que se referem os números anteriores, as empresas são obrigadas a afixar em lugar bem visível cópia dos referidos quadros.

Cláusula 15.^a

(Regulamentações do quadro — Densidades)

1 — Por cada 6 trabalhadores inseridos ou na área administrativa ou na área técnica de turismo, e classificados nas letras E, F e G, um deles será obrigatoriamente classificado na letra D.

2 — O total dos trabalhadores das categorias profissionais I e J não poderá ser superior ao total dos trabalhadores das categorias E, F e G.

3 — A distribuição dos trabalhadores das categorias profissionais E, F e G obedecerá ao quadro estabelecido nesta cláusula.

4 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências, serão os trabalhadores sempre considerados em separado, por locais de trabalho, para efeitos de classificação e aplicação das dotações mínimas previstas neste anexo.

Quadro de densidades

Grupo ou grau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Letra E	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2
Letra F	-	1	1	1	2	2	2	3	3	4
Letra G	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4

Cláusula 16.^a

(Substituição temporária de funções)

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a 150 dias será obrigatoriamente promovido à categoria profissional imediatamente superior.

2 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro.

3 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes dos que normalmente presta quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver o acordo expresso do trabalhador,

depois de consultada a comissão de trabalhadores e ou o delegado sindical.

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele.

Cláusula 17.^a

(Acumulação de funções — Condições especiais)

1 — As empresas com 15 trabalhadores ou menos ao serviço em tempo total podem incumbir trabalhadores das letras E a I do desempenho cumulativo de outras tarefas compreendidas na definição do grupo a que pertencem, depois de ouvida a comissão de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — As empresas com 16 ou mais trabalhadores ao serviço em tempo total podem incumbir trabalhadores das letras E a I do desempenho cumulativo de outras tarefas compreendidas na definição do grupo a que pertencem, mediante prévio acordo deles e da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

3 — As empresas podem cometer aos trabalhadores da letra F a função de proceder a recebimentos e pagamentos no escritório, quando tal função, não sendo predominante, possa ser exercida cumulativamente com outra, mediante prévio acordo do trabalhador e da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

Cláusula 18.^a

(Registo de desemprego)

1 — As entidades patronais obrigam-se por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela a abranger, a consultar, por escrito, o sindicato outorgante, obrigando-se o mesmo a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

2 — Têm prioridade na admissão os trabalhadores que já tenham prestado serviço em qualquer das entidades patronais vinculadas a esta convenção colectiva de trabalho.

3 — As entidades patronais obrigam-se a recrutar prioritariamente os trabalhadores inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

4 — Na hipótese prevista no n.º 2, será colocado o trabalhador, pelo menos, na letra em que se encontrava à data da cessação do contrato, sem prejuízo das promoções dos trabalhadores existentes na firma.

5 — Caso estivesse o trabalhador em letra superior à letra E, será colocado, pelo menos, na letra E.

6 — Todas as admissões para a categoria D e inferiores dependem de acordo prévio das comissões de trabalhadores ou, na sua falta, dos delegados sindicais.

7 — As entidades patronais poderão recusar-se ao recrutamento de trabalhadores inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante, desde que invoquem motivo moral ou profissional atendível em relação ao recrutamento desses trabalhadores.

Cláusula 19.^a

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos decorrentes de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma classe determinada, produzir-se-ão tomando em conta a idade e a antiguidade já existentes à data da entrada em vigor desta convenção.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 não poderá resultar qualquer promoção de mais de uma letra.

3 — Quando, em resultado da aplicação do disposto no n.º 1, houver virtualmente lugar a promoção e diuturnidades, funcionará apenas a promoção.

4 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria, diminuição da retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por tais motivos;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus camaradas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 150 dias, retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 25.^a;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Obrigar os trabalhadores a actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por

força desta convenção ou aquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional;

- j) Permitir ou colaborar em alguma infracção ao disposto nesta convenção colectiva de trabalho;
- l) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- m) Transferir de sindicato o trabalhador;
- n) Obrigar o trabalhador, para além do previsto na lei, a prestar trabalho suplementar, trabalho nocturno ou em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou em dias feriados.

Cláusula 21.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Facilitar horários aos trabalhadores que comprovadamente frequentem cursos escolares ou outros considerados pelos próprios trabalhadores como válidos para a sua formação;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, segurança e salubridade, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os trabalhadores ao seu serviço e com o público, bem como exigir dos trabalhadores com funções de chefia que tratem correctamente os que estiverem sob as suas ordens;
- d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ao seu serviço, cargo ou cargos desempenhados, bem como outras referências quando expressamente solicitadas pelo interessado;
- e) Prestar ao Sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho dos trabalhadores;
- f) Não opor obstáculos ao exercício de funções de dirigentes sindicais, de comissões de trabalhadores e de delegados sindicais nos locais de trabalho e fora deles e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido nesta convenção, designadamente da retribuição e do período de férias, dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e das actividades das comissões de trabalhadores, nos termos e com os limites da lei e desta convenção;
- h) Preencher completamente mapas mensais de quotização sindical e de controle do cumprimento desta convenção e das leis do trabalho que documentem exactamente a situação de cada trabalhador perante as normas que lhe são aplicáveis, remetendo-os ao sindicato outorgante até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que digam respeito;
- i) Rectificar as anomalias no mapa correspondente ao mês posterior àquele em que foram verificadas;
- j) Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo, nomeadamente de tarifas, câm-

bio de divisas e orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos;

- l) Cobrir de conta própria ou através de seguro os riscos implicados na guarda e transporte de valores ou dinheiro, dentro ou fora do estabelecimento, somente quando se verifique que a sua perda, roubo, furto, extravio ou outro dano de qualquer natureza não forem devidos a dolo ou negligência dos respectivos trabalhadores, competindo sempre a estes dar imediato conhecimento do facto à entidade patronal, bem como promover as diligências legais necessárias, designadamente participação policial, para apuramento da verdade, sob pena de serem havidos como responsáveis;
- m) Facilitar aos trabalhadores, quando as suas obrigações familiares o justifiquem, sem que tal implique tratamento menos favorável, dispensa até 1 dia por mês, sem perda de retribuição, não sendo, porém, estas dispensas susceptíveis de acumulação;
- n) Cumprir as cláusulas desta convenção;
- o) Proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho adequadas, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, cultural e moral;
- p) Pôr, sempre que possível, em todos os locais de trabalho uma sala à disposição dos trabalhadores para seu convívio.

Cláusula 22.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar com competência, assiduidade, pontualidade e zelo os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos emergentes desta convenção;
- d) Guardar segredo profissional, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização da empresa, métodos de produção e negócios, sem prejuízo do disposto nas alíneas g), h), i) e j) da cláusula 90.^a e no n.º 2 da cláusula 106.^a;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas, com o público e com a entidade patronal;
- f) Cumprir as cláusulas desta convenção;
- g) Informar com isenção a respeito dos seus camaradas;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência directa com a entidade patronal;
- i) Não conceder créditos, sem que para isso tenha sido expressamente autorizado;
- j) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes forem confiados pela entidade patronal;

- 7) Sem prejuízo do previsto na cláusula 16.^a, desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas impossibilitados de o prestar por causa legítima, desde que essa impossibilidade não seja superior a 30 dias;
- m) Executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a, alínea i), e na cláusula 16.^a, n.º 3.

2 — Embora esta matéria não seja passível de procedimento disciplinar, deverão ainda os trabalhadores:

- a) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- b) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- c) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Encaminhar, por intermédio do seu superior hierárquico, que em caso algum deixará de dar o devido andamento com a possível brevidade, qualquer reclamação de carácter profissional que o trabalhador entenda dever formular à entidade patronal.

Cláusula 23.^a

(Quotização sindical)

1 — A entidade patronal incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respectivo montante, para o sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal, assim o entender e autorizar.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 24.^a

(Noção de local de trabalho)

Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

Cláusula 25.^a

(Transferência)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho, inclusivamente dentro da mesma localidade, mediante acordo escrito do interessado, ainda que a transferência não implique prejuízo económico para o trabalhador, salvo se tal transferência resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que a determinam e de todas as circunstâncias relevantes será dado prévio conhecimento ao sindicato outorgante.

3 — Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra, nos termos do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos previstos necessários a evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Caso a transferência não seja definitiva, mas implique que o trabalhador se veja obrigado a deslocar diárias do local de trabalho habitual para o novo local de trabalho, com regresso ao fim do dia, terá direito ao pagamento de despesas de refeição e de deslocação, além do pagamento como trabalho extraordinário do tempo gasto em deslocamentos. O disposto neste número só é aplicável no caso de as localidades serem distintas.

5 — Caso a transferência não seja definitiva e tenha lugar dentro da mesma localidade, a entidade patronal suportará o aumento de transporte que daí resulte para o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

(Horário de trabalho)

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — O horário normal de trabalho obedecerá aos seguintes princípios:

- a) Semana de 5 dias, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Trinta e sete horas e meia de trabalho semanal, distribuído por 7 horas e meia de trabalho diário, com encerramento das empresas até às 18 horas e 30 minutos;
- c) As empresas poderão abrir aos sábados de manhã, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquetes, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês;
- d) Os trabalhadores que tenham prestado trabalho ao sábado terão livre, e como única compensação, a manhã do primeiro dia útil da semana seguinte;
- e) O funcionamento ordinário das empresas nunca poderá ultrapassar um máximo de 41 horas por semana;
- f) O trabalho não deve começar em regra antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

3 — Para os trabalhadores classificados como assistentes o horário de trabalho terá um cômputo sema-

nal de 37 horas e meia, não podendo, no entanto, o horário normal diário exceder as nove horas.

4 — O sindicato outorgante poderá verificar nos próprios locais de trabalho o cumprimento das cláusulas referentes à duração do trabalho contidas no presente capítulo.

5 — A verificação referida no número anterior só poderá ser efectuada por um membro da direcção do sindicato ou delegado sindical da empresa ou funcionário do sindicato expressamente credenciado para o efeito.

Cláusula 27.^a

(Intervalo no horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para almoço e descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

2 — Durante a interrupção destinada ao almoço e descanso não deverá haver prestação de trabalho suplementar.

3 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas serão contados como período útil de trabalho.

4 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a 4 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula anterior e do que fica disposto quanto ao trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

(Horários diferenciados)

1 — Poderão, porém, com o mesmo número de horas de trabalho, ser estabelecidos outros horários, determinados por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, com conhecimento do sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior não se aplicará aos trabalhadores que individualmente demonstrem inconveniência na aceitação de tal medida.

Cláusula 29.^a

(Afixação dos horários de trabalho)

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 26.^a, se for caso disso.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de ini-

cio e termo dos trabalhos e os intervalos de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato outorgante, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e esta convenção.

Cláusula 30.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

3 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

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

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

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

6 — O trabalho suplementar deverá ser sempre autorizado pela entidade patronal ou, na sua ausência, por responsável em que este delegue, e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir quaisquer efeitos legais.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 160 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 não fica sujeito a quaisquer limites.

9 — Caso a Inspecção do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 5, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 4.

Cláusula 31.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho, nos quadros da empresa, os trabalhadores das letras A, B, C e D.

2 — A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Segurança social.

3 — A remuneração do trabalhador isento deverá ser igual à da respectiva letra, acrescida da correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, nos termos da cláusula 35.^a, n.º 1, alínea a).

4 — É vedado à entidade patronal exigir do trabalhador declaração de renúncia à remuneração prevista no número anterior.

5 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho e apresentar os documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

6 — Os trabalhadores isentos devem constar nos horários afixados devidamente identificados nessa qualidade.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

(Conceito)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular com base na retribuição efectiva do trabalhador sê-lo-ão, salvo disposição em contrário, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretende calcular.

6 — À retribuição ilíquida mensal corresponde, designadamente:

- a) A remuneração constante do anexo II;
- b) As diuturnidades;

- c) Os subsídios e acréscimos previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com natureza de retribuição.

Cláusula 33.^a

(Pagamento da retribuição)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.

2 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas ao trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 34.^a

(Remuneração mínima mensal)

A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 35.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será sempre remunerado com os seguintes aumentos sobre o salário/hora normal:

- a) 90 % das 18 às 20 horas;
- b) 125 % das 20 às 24 horas;
- c) 150 % das 24 às 8 horas.

2 — O cálculo do salário/hora normal será sempre feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$SH = \frac{13 \times RME}{1950}$$

sendo *RME* a retribuição mensal efectiva, definida nos termos da cláusula 34.^a

3 — O pagamento das horas extraordinárias processar-se-á nos primeiros 10 dias úteis do mês seguinte àquele em que o trabalho foi prestado.

Cláusula 36.^a

(Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em qualquer dos dias de descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados terão direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias úteis seguintes.

2 — A remuneração do trabalho prestado nesses dias será de 200 % do salário/hora normal, devendo ser pago um mínimo de 4 horas.

3 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados, no período compreendido entre as 18 horas e as 8 horas, será sempre remunerado nos termos do n.º 2 desta cláusula, acrescido dos seguintes aumentos sobre o salário/hora normal:

- a) 50 % das 18 às 20 horas;
- b) 75 % das 20 às 24 horas;
- c) 100 % das 24 às 8 horas.

Cláusula 37.^a

(Gratificações)

As gratificações que, muito embora não sendo devidas por imperativo desta convenção, sejam atribuídas regular e periodicamente consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante da retribuição do trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

O subsídio de férias integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador.

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos na mesma letra e empresa, a uma diuturnidade no valor de 9 % da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G.

2 — As diuturnidades são devidas até ao limite de cinco para todas as categorias.

3 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

4 — Para efeitos de diuturnidades os períodos contam-se a partir do dia 1 do mês de ingresso do trabalhador na respectiva categoria profissional.

5 — O valor das diuturnidades será acrescido às remunerações constantes do anexo II. Se à data em que adquire o direito à diuturnidade a remuneração mensal for já superior ao ordenado base previsto no anexo II, será mantida ou elevada, na medida do necessário, consoante o montante dela atinja já ou não atinja ainda a soma do valor do referido ordenado base mais o quantitativo percentual da diuturnidade devida.

6 — Na promoção a letra superior o trabalhador perde o direito às diuturnidades já vencidas, não podendo no entanto a sua retribuição ser reduzida.

§ único. As alterações de letra verificadas pela introdução da categoria de director de serviços e a consequente reclassificação dos trabalhadores não afecta o sistema de diuturnidades em vigor.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2 — O direito ao subsídio de Natal vence-se em 10 de Dezembro de cada ano.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula integra a retribuição.

4 — O subsídio de Natal será de valor igual a um mês de retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador, não podendo nunca ser inferior à retribuição do mês de Dezembro do ano em causa.

5 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 41.^a

(Subsídio por quebras)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou cobrança nos termos da definição de funções constante do anexo I têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, pelo risco de falhas em dinheiro, no montante de 6,5 % da remuneração mínima mensal constante do anexo II para a letra G.

a) O disposto no número anterior abrange os trabalhadores que exerçam cumulativamente aquelas funções e que à presente data beneficiem já desse acréscimo.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa ou cobrança têm direito ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente exerçam essas funções, não podendo em nenhum caso esse acréscimo ser inferior a metade do subsídio mensal.

CAPÍTULO VII

Subsídio de refeição e deslocações

Cláusula 42.^a

(Subsídio de almoço)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço de 190\$, o qual poderá ser pago em senhas ou em numérico.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho a prestação efectiva de trabalho normal por um período igual ou superior a 7 horas, sem prejuízo dos direitos conferidos aos trabalhadores nos termos das cláusulas 93.^a, alíneas d) e e), 95.^a, n.º 2, e 102.^a, n.º 2, alíneas a) e b).

3 — Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 43.^a não auferem o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula não se considera retribuição.

Cláusula 43.^a

(Abono de refeição)

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho fora do período fixado na cláusula 26.^a, terá direito a ser abonado em transporte e em refeições de acordo com a seguinte tabela mínima:

- a) Pequeno-almoço — 110\$;
- b) Almoço — 550\$;
- c) Jantar — 550\$;
- d) Ceia — 425\$.

2 — Consideram-se horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 7 horas.

3 — Obrigatoriamente, será concedido um mínimo de 1 hora como intervalo para refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos serão considerados para todos os efeitos como tempo de trabalho útil.

4 — Os trabalhadores que terminem o trabalho às 20 horas não têm direito ao abono previsto para o jantar.

Cláusula 44.^a

(Deslocações em serviço)

1 — O trabalhador que, por determinação da entidade patronal, se desloque em serviço desta ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, cursos de aperfeiçoamento profissional ou viagens de estudo tem direito a alojamento e transporte nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, a alimentação e a um subsídio diário, que será:

- a) Continente e ilhas — 750\$;
- b) Países estrangeiros — 1400\$.

2 — Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo ao serviço da empresa terá direito a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferiores às daqueles.

3 — No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, a alojamento hoteleiro, no mesmo estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria 1.^a-B ou 3 estrelas, e a transporte em 1.^a classe, excepto quando de avião, que será de classe económica.

4 — Quando o trabalhador pernoitar na área da sua residência, a entidade patronal pagará todas as despesas de manutenção, contra documento, de acordo com a tabela da cláusula 43.^a

5 — Caso o trabalhador utilize veículo próprio em serviço terá direito a um subsídio por quilómetro, equivalente a dois sétimos do preço da gasolina super ou, em alternativa, a um quarto daquele preço, ficando, neste último caso, a entidade patronal obrigada a fazer um seguro que cubra o trabalhador e o veículo de eventuais acidentes ocorridos em serviço.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 45.^a

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores em regime de horário normal de trabalho têm direito a descansar dois dias por semana, os quais, em princípio, serão o sábado e o domingo.

2 — O descanso semanal dos trabalhadores classificados como «assistentes» não será obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

Cláusula 46.^a

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios as seguintes dias:

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais, relativamente às localidades onde a entidade patronal tenha escritórios e ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

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

5 — O dia 24 de Dezembro e a tarde do dia 31 de Dezembro passarão a ser obrigatoriamente feriados no âmbito desta convenção, caso venha a ser alterada a legislação vigente nesta matéria.

Cláusula 47.^a

(Direito a férias)

1 — Todas os trabalhadores têm direito a gozar férias remuneradas no ano civil subsequente ao da sua admissão, por um período de 30 dias consecutivos, nos termos gerais e ainda segundo as seguintes condições:

- a) Quando o início do exercício das funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º

semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 21 dias consecutivos.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato, bem como o período proporcional referido no número anterior, conta-se sempre para o efeito de antiguidade.

4 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito nos termos dos números anteriores.

5 — As retribuições e subsídios de férias serão pagos de uma só vez, pelo menos 10 dias antes do seu início.

Cláusula 48.^a

(Gozo de férias)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo nos meses de Julho e Agosto, em que os trabalhadores terão direito a gozar um mínimo de 14 dias consecutivos.

2 — Exceptuam-se ao disposto no número anterior as férias dos trabalhadores que exerçam funções, designadamente em serviços administrativos, que não colidam com o regular e normal funcionamento das empresas.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana e na respectiva contagem serão incluídos os dias de descanso semanal que neles tiverem lugar.

5 — Não serão incluídos na contagem os feriados referidos na cláusula 46.^a, desde que coincidam com o início ou fim de cada um dos períodos de férias.

Cláusula 49.^a

(Marcação do período de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, que atenderão:

- a) À garantia do regular funcionamento da empresa, considerado quer no seu conjunto quer em relação a cada serviço ou secção;
- b) À marcação feita pelos trabalhadores.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou

intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Salvo acordo em contrário, o período de férias será marcado entre 1 de Abril e 31 de Outubro, elaborando-se para isso uma escala rotativa de todos os meses do período de modo a permitir a cada trabalhador a sua utilização.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — A entidade patronal remeterá ao sindicato outorgante, até 15 de Abril de cada ano, um mapa donde constem os períodos de férias dos trabalhadores. Todas as alterações que se verificarem posteriormente serão igualmente remetidas ao mesmo sindicato.

Cláusula 50.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

1 — As férias em caso algum poderão ser remidas a dinheiro ou substituídas por qualquer outra concessão.

2 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

Cláusula 51.^a

(Cumulação de férias)

1 — Os trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro poderão, com prévio acordo da entidade patronal, acumular férias de 2 anos consecutivos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente:

- a) Aos trabalhadores do continente que pretendam gozar as férias nas regiões autónomas;
- b) Aos trabalhadores de cada uma das regiões autónomas que pretendam gozar férias no continente ou na outra região autónoma.

3 — No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 52.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — As alterações do período de férias já estabelecido, ou a interrupção das já iniciadas, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal

colocam esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo de férias, se a baixa se verificar antes da data fixada para o início das férias ou durante as mesmas e for devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, estas serão adiadas, totalmente ou na parte não gozada, a pedido do trabalhador, para data a fixar de acordo com as conveniências de serviço e do trabalhador.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 53.^a

(Concelto de falta)

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 54.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongue para além de um mês, aplica-se o estipulado na cláusula 59.^a

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se, para todos os efeitos, justificadas.

Cláusula 55.^a

(Casos de faltas justificadas)

1 — Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) Por motivo de casamento, durante um período de 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:
 - I) 5 dias, por pais, cônjuge, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, noras, genros, padrasto, madrastra, enteados, companheiro ou companheira;
 - II) 2 dias, por avós, netos, irmãos, cunhados e ainda pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com os trabalhadores;

- c) Por motivo de parto, o pai, durante 3 dias;
- d) Por motivo de exames em estabelecimentos de ensino, nos dias das provas e vésperas, desde que seja dado aviso prévio de 2 dias;
- e) Pelo período de tempo indispensável para consultas médicas, desde que previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultarem do cumprimento de obrigações legais, as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e as motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

Cláusula 56.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

1 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador, definida nos termos da cláusula 32.^a a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou a diminuir em igual número de dias o período de férias imediato se o trabalhador assim o pretender.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o pedido de férias não pode ser reduzido a menos de três quartos do fixado na cláusula 47.^a

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de férias, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do profissional.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

5 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, as ausências por período inferior a um dia de trabalho serão considerados somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias ou meios dias de trabalho.

Cláusula 57.^a

(Participação das faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4 — A entidade patronal pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

SECÇÃO III

Impedimentos prolongados

Cláusula 58.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Se requerida pelo trabalhador, poderá a entidade patronal conceder licença sem retribuição, seguida ou interpolada, até ao limite máximo de 2 anos, com o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, mas o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão dos mapas de quotização sindical, com indicação da situação.

4 — Durante o mesmo período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — Após qualquer período de licença pedido pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, cessarão definitivamente os deveres, direitos e garantias das partes.

Cláusula 59.^a

(Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, e o impedimento se prolongue por mais de 1 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 previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O disposto no número anterior só não é aplicável quando o trabalhador tenha criado fraudulentamente o impedimento para evitar a cessação do contrato de trabalho.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida na cláusula 15.^a

Cláusula 60.^a

(Termo do impedimento do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sendo a reintegração compulsiva.

2 — A entidade patronal que se oponha a que um trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação deve indemnizar este por cada dia desde essa data até à sua reintegração com o valor correspondente ao vencimento.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 61.^a

(Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.^a

(Serviço militar obrigatório)

1 — As disposições das cláusulas anteriores são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar.

2 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

3 — No ano em que regressar do serviço militar, que não no ano de ingresso, o trabalhador retoma a prestação do trabalho e tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio de férias.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — Salvo a hipótese de simulação ou fraude às cláusulas desta convenção, é lícito às partes revogar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo constará obrigatoriamente de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas do presente contrato.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de 7 dias a contar da data de assinatura do documento previsto no n.º 1, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 65.^a

(Caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber.

2 — Nos casos previstos na alínea c) do número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 66.^a

(Rescisão com justa causa promovida pela entidade patronal)

1 — É proibido às entidades patronais efectuar despedimentos sem justa causa.

2 — O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 82.^a

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente, de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 67.^a

(Nulidade do despedimento)

1 — 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.

2 — 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 que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização legal, contando-se para esse efeito o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 68.^a

(Apreciação da justa causa)

Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes para o caso.

Cláusula 69.^a

(Ausência de justa causa)

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a empresa não poderá invocá-los como justa causa:

- a) Quando houver praticado actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalha-

dor ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho;

- b) Quando houver, expressa e inequivocamente, perdoado ao trabalhador.

Cláusula 70.^a

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

Cláusula 71.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalho;
- b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 25.^a;
- d) A violação culposa das garantias dos trabalhadores previstas nesta convenção e na lei;
- e) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal, nomeadamente por parte dos membros da administração ou gerência da empresa, e a conduta intencional e inequívoca para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- i) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta do cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 20.^a e 21.^a

2 — Salvo a hipótese prevista no número anterior nas alíneas a) e i), quando o trabalhador rescindir o contrato com justa causa terá direito à indemnização prevista na cláusula seguinte.

Cláusula 72.^a

(Indemnizações)

1 — A rescisão do contrato com justa causa por iniciativa do trabalhador, quando efectuada ao abrigo das alíneas b) a h) da cláusula 71.^a, obriga a entidade pa-

tronal ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador, nos termos da lei.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior não poderá ser inferior a 3 meses.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, atender-se-á sempre a retribuição efectiva do trabalhador no momento da rescisão do contrato, contando-se como completos os anos da admissão e da rescisão.

Cláusula 73.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — Salvo as hipóteses previstas nas cláusulas 66.^a e 70.^a, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas, quer pela entidade patronal, quer pelo trabalhador, pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas em acção penal, se for caso disso.

Cláusula 74.^a

(Despedimento colectivo)

Só serão permitidos despedimentos colectivos desde que observados, pela entidade patronal, todos os requisitos, limites e condicionalismos impostos pela lei em vigor.

Cláusula 75.^a

(Falência da entidade patronal)

1 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar o contrato de trabalho.

2 — O administrador de falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

3 — A cessação do contrato de trabalho fica sujeita, consoante as circunstâncias do caso, à disciplina de encerramento definitivo, previsto na cláusula 77.^a

Cláusula 76.^a

(Encerramento temporário)

1 — No caso de encerramento temporário da empresa e ou dependência ou redução da actividade, por iniciativa da entidade patronal, por facto a ela imputável ou por razões do seu interesse, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, e a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 77.^a

(Encerramento definitivo)

Em caso de encerramento definitivo da empresa e ou dependência, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, devendo ser comprovado por peritagem do Ministério do Trabalho e Segurança Social, os contratos de trabalho caducam, recebendo os trabalhadores, para além da indemnização legal a que tiverem direito, 5 meses de vencimento, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutras empresas ou dependências.

Cláusula 78.^a

(Transmissão de exploração)

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendem a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo atendível e devidamente justificado, nomeadamente pela diminuição significativa do património da empresa.

2 — Os contratos de trabalho deverão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a actividade noutro ramo de exploração ou estabelecimento e se o trabalhador a isso anuir.

3 — Os trabalhadores que optarem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 72.^a, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

4 — A entidade patronal adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, desde que reclamadas até ao momento em que ela tenha lugar e ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

6 — As disposições previstas nesta cláusula aplicam-se igualmente em caso de alteração do pacto social que conduza a diminuição da capacidade da empresa para dar cobertura aos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quanto ao pagamento de eventuais indemnizações.

7 — Para efeito de o trabalhador exercer os direitos de opção que lhe são garantidos por esta cláusula, a entidade ou entidades patronais interessadas poderão notificar os trabalhadores, expondo circunstanciadamente todas as condições de transmissão ou alteração em vista, para que, em 30 dias, os mesmos declarem, por escrito, e por forma irreversível, qual a opção que farão no caso de se concretizar a referida transmissão

ou alteração. Se o trabalhador deixar de se pronunciar, entende-se que aceita continuar ao serviço da entidade patronal interessada, no caso de alteração do pacto, ou de qualquer das entidades patronais interessadas e conforme estas acordarem, mas sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a, no caso de transmissão de exploração.

Cláusula 79.^a

(Créditos resultantes do contrato)

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar vencidos há mais de 5 anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 80.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil.

CAPÍTULO X

Regime disciplinar

Cláusula 81.^a

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

Cláusula 82.^a

(Processo disciplinar)

1 — Salvo para repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, e este considera-se iniciado na data em que o trabalhador receba a nota de culpa.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente comunicados ao trabalhador, ao delegado sindical e comissão de trabalhadores, através de nota de culpa, reduzida a escrito e com as demais formalidades legais, entregue

pessoalmente ao trabalhador, que datará e assinará o original. Caso o trabalhador esteja ausente do serviço ou se recuse a datar e assinar devidamente o original, o facto ocorrido será comprovado por termo assinado por duas testemunhas e com a comunicação da nota de culpa feita então por carta registada com aviso de recepção para o domicílio do trabalhador que constar do quadro de pessoal, considerando-se o processo disciplinar iniciado na data do registo;

- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 10 dias de calendário, podendo esta ser de 20 dias, também de calendário, em caso de impedimento por motivo de força maior devidamente comprovado;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 5, as quais serão convocadas pelo instrutor do processo, por carta registada com aviso de recepção, ou por termo de entrega e com a indicação do local, dia e hora em que devem ser ouvidas;
- d) Após a apresentação da defesa, a entidade patronal dispõe de um prazo de 30 dias para comunicar a decisão.

3 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, considerando-se que a conclusão ocorre com o envio, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, da comunicação da decisão final ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato outorgante. A pedido deste ou do trabalhador a entidade patronal facultará cópia de todo o processo.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar será considerada nula e de nenhum efeito.

Cláusula 83.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos termos legais, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, nem impedir o mesmo de assistir aos plénários de trabalhadores que durante a sua suspensão venham a verificar-se.

2 — A entidade patronal dará conhecimento imediato da suspensão do trabalhador à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato outorgante.

Cláusula 84.^a

(Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão sem vencimento até 10 dias; adequada à infracção, com limite máximo de 30 dias por ano;
- d) Despedimento.

§ único. As sanções previstas nas alíneas b) e c) poderão ficar sujeitas ao regime de suspensão por 1 ano.

Cláusula 85.^a

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 84.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de 1 ano a contar do momento em que se verificarem ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 86.^a

(Comunicação das sanções)

Dos processos disciplinares será remetida ao sindicato cópia da decisão final que ponha termo ao processo.

Cláusula 87.^a

(Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 88.^a

(Recurso)

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

2 — Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para os tribunais de jurisdição de trabalho.

Cláusula 89.^a

(Registo das sanções)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se claramente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O sindicato outorgante, a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de verificar o referido registo.

Cláusula 90.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a exercer funções de caixa ou equiparadas ou as inerentes às de trabalhadores de categoria superior com evocação de motivos atendíveis;
- c) Se recusar a transportar valores fora do estabelecido sem o seguro respectivo;
- d) Se recusar a prestar trabalho suplementar, trabalho nocturno ou em dias de descanso semanal, para além do previsto na lei;
- e) Se recusar a cumprir ordens ilegítimas da entidade patronal;
- f) Ter prestado ao sindicato outorgante todas as informações necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- g) Ter posto o sindicato outorgante ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os camaradas de trabalho;
- h) Ter prestado informações a qualquer organismo oficial com funções de inspecção ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- i) Ter prestado informações em plenários de trabalhadores da empresa no exercício do direito constitucional do controle de gestão;
- j) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- l) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- m) Exercer, ter exercido, candidatar-se ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- n) Exercer, ter exercido, candidatar-se ou ter-se candidatado ao exercício de quaisquer actividades de carácter político, em conformidade com o disposto no artigo 46.º da Constituição da República Portuguesa;
- o) Ter reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- p) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 91.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 5 anos após os factos referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 92.^a

(Indemnização das sanções abusivas)

A aplicação de sanções abusivas, nos termos da cláusula 90.^a, além de responsabilizar a entidade patronal

por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais desta convenção.

CAPÍTULO XI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 93.^a

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas desta convenção, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 3 meses depois do parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não serem despedidas durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;
- c) Faltar até 90 dias consecutivos, no período de maternidade, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto na cláusula 96.^a se, findo aquele período, não estiverem em condições de retomar o trabalho;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação dos filhos, por meios naturais e meia hora por meios artificiais, durante 1 ano após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, podendo esses períodos ser acumulados diariamente;
- e) Dispensa de trabalho para consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de remuneração ou qualquer regalia.

2 — Para faltarem além de 90 dias por motivo de parto, deverão as mulheres trabalhadoras apresentar documento dos serviços médico-sociais comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de parto nado-morto, a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula. Para efeitos da aplicação desta disposição, entende-se como parto nado-morto aquele que ocorre após os primeiros 3 meses de gravidez.

4 — Nos casos de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora terá direito a faltar 30 dias consecutivos, salvo recomendação médica de prolongamento desse período.

Cláusula 94.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1 — Fica previsto o trabalho a tempo parcial nos seguintes termos:

- a) Só são permitidos contratos de trabalho a tempo parcial relativamente a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino e a serventes de limpeza, bem como outros casos em que não se justifique a prestação de trabalho em regime normal;

- b) A retribuição do trabalhador a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo, nos termos desta convenção, correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, é aplicável ao trabalhador a tempo parcial o disposto no capítulo VI e, em geral, todas as normas desta convenção;
- d) Os contratos de trabalho a tempo parcial carecem de prévia autorização da comissão de trabalhadores e ou delegado sindical;
- e) Os trabalhadores a tempo parcial não são considerados no número total de trabalhadores para os efeitos previstos na dotação de quadros da cláusula 15.^a, mas ser-lhes-á atribuída uma classe dentro do quadro.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial há pelo menos 1 ano que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga na mesma função.

3 — A antiguidade dos trabalhadores em regime de tempo parcial calcula-se estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

Cláusula 95.^a

(Direitos dos trabalhadores-estudantes)

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Sempre que necessário e nos cursos de horário pré ou pós laboral o trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, de prestar serviço durante um período de 6 horas semanais em termos de distribuição a acordar.

3 — Os trabalhadores a que se refere o número anterior deverão comprovar, por documento emanado do estabelecimento de ensino, a respectiva frequência com assiduidade, sempre que tal seja exigido pela entidade patronal.

4 — Em tudo o mais relativo aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto (estatuto do trabalhador-estudante).

CAPÍTULO XII

Direitos e regalias complementares

SECÇÃO I

Previdência e seguros

Cláusula 96.^a

(Complemento do subsídio de doença e acidente)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro do pessoal,

mantendo integralmente todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado a entidade patronal pagará-lhe-á durante o período máximo de 12 meses a contar do início da baixa a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100 % da retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 32.^a, n.º 6, alíneas a) e b), e ainda os subsídios de férias e de Natal, sendo posteriormente reembolsada das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas as remeterem ao trabalhador.

3 — A baixa será devidamente comprovada por documento a emitir pelos serviços competentes.

4 — Em caso de fraude, quer devida a falsa situação de baixa por doença, quer por retenção indevida das importâncias reembolsadas pela caixa de previdência ou companhia de seguros, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo do reembolso daquelas importâncias e de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

Cláusula 97.^a

(Controle de baixas)

1 — O trabalhador comunicará o seu estado de baixa, nos termos da cláusula 57.^a, bem como o seu local de estada nesse período.

2 — A empresa tem o direito de fazer observar por médico por ela indicado o trabalhador em situação de prorrogação de baixa.

3 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontre doente.

4 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa, quando não esteja impedido de se deslocar.

5 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento do subsídio de doença.

6 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador, sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

7 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recuse a ser observado por médico indicado pela empresa;
- b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

8 — Perderá direito ao complemento de subsídio de doença o trabalhador que não entregar à empresa o va-

lor do subsídio de doença pago pela previdência no prazo de 15 dias a contar do seu recebimento.

9 — A alegação pelo trabalhador de que se encontra impossibilitado de se deslocar às instalações da empresa não invalida o disposto no número anterior.

10 — As sanções previstas por violação dos n.ºs 7 e 8 não prejudicam o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

Cláusula 98.^a

(Contribuição para a previdência)

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a caixa de previdência e abono de família, nos termos da lei.

Cláusula 99.^a

(Seguro por acidente)

1 — A entidade patronal deverá, nos termos da legislação aplicável, manter os trabalhadores ao seu serviço seguros contra acidentes de trabalho.

2 — A inobservância do disposto no número anterior e, bem assim, no caso de impossibilidade de efectivação daquele seguro, obriga a entidade patronal a pagar ao trabalhador os prejuízos directamente resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Cláusula 100.^a

(Seguro de vida e de transporte de valores por deslocações em serviço)

1 — A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 2 500 000\$.

2 — O transporte de valores por trabalhadores será seguro pela entidade patronal de maneira que aqueles não sofram qualquer prejuízo pecuniário em caso de perda, furto ou roubo.

Cláusula 101.^a

(Subsídio por morte)

1 — Em caso de morte do trabalhador por acidente de trabalho ou doença profissional, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge, filhos menores ou dependentes uma indemnização nos seguintes termos:

- 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver de 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias, no caso da alínea a), e em 2 prestações iguais nos prazos de 30 e 90 dias, no caso das demais alíneas.

SECÇÃO II

Formação técnico-profissional

Cláusula 102.^a

(Frequência de cursos)

1 — A entidade patronal deve facilitar, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais e outros, nomeadamente quanto à frequência das aulas e preparação para exames.

2 — A entidade patronal deve ainda:

- Fomentar e organizar com organismos oficiais de turismo, empresas, órgãos de turismo, transportadoras, ou isoladamente, cursos de formação técnica e de reciclagem para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;
- Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

3 — Atendendo à característica sazonal do sector, os cursos referidos no número anterior deverão realizar-se no período de 31 de Outubro a 31 de Março.

Cláusula 103.^a

(Estagiários)

1 — Podem ser admitidos como estagiários os jovens que tenham cumprido a escolaridade obrigatória e ou um curso de turismo no próprio ano ou no ano anterior ao estágio ou frequentem o último ano desse mesmo curso.

2 — Podem admitir estagiários as empresas com ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do estagiário.

3 — O estágio terá um período máximo de 3 meses a tempo inteiro ou 6 meses a tempo parcial.

4 — Nenhuma agência pode ter ao seu serviço um número de estagiários superior ao indicado no quadro abaixo.

Total efectivos	Número de estagiários
1-10	2.
11-30	4.
31 ou mais	10% do número de trabalhadores, com arredondamento por excesso.

5 — Durante o estágio a empresa pagará aos estagiários uma compensação monetária e o subsídio de refeição nos termos da cláusula 42.^a

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 104.^a

(Multas)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, a entidade patronal que infringir preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho será punida com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multas que poderão ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista na lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer outro meio fraudulento será a entidade patronal punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 105.^a

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por 3 representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da associação outorgante, a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo 3 vogais efectivos e 2 suplentes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5 — A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Comércio e Turismo.

CAPÍTULO XV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 106.^a

(Comissões de trabalhadores)

1 — As entidades patronais e o sindicato outorgante reconhecerão, obrigatoriamente, as comissões de trabalhadores eleitas nos termos da respectiva lei e cumprirão as suas deliberações que, nos termos desta convenção colectiva de trabalho, tenham poder vinculativo.

2 — As comissões de trabalhadores exercerão o direito constitucional do controle de gestão, ficando as entidades patronais obrigadas a facultar todos os documentos e explicações a tal respeito julgados necessários.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 107.^a

(Garantia da manutenção das regalias anteriores)

Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

Cláusula 108.^a

(Aplicabilidade da convenção)

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe ou projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da

informação se adapta ao fim em vista e em caso contrário introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado no domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado em conformidade por: analista orgânico, funcional e de sistemas.

Aspirante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de oficial ou técnico de turismo.

Assistente. — É o trabalhador que acompanha os passageiros nos transportes rodoviários denominados de alta qualidade, podendo, eventualmente, falar um ou mais idiomas estrangeiros. Pode também denominar-se hospedeira.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numérico e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas facturas, notas de venda, notas de débito, avisos de lançamento ou recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de agência. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o director técnico da mesma.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência, ou superior hierárquico equiparado, na sede ou nos vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias. Exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

Cobrador. — É o trabalhador que predominantemente efectua, fora das instalações da empresa, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; controla a saída e entrada de visitantes, mercadorias e veículos; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Controlador de informática. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam

entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Director de serviços. — É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das acções programadas.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afectos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Oficial administrativo (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de facturas, controle de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controle de correio, operador de *telex*, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada. Os trabalhadores abrangidos por esta definição serão classificados nas classes de primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial, de acordo com as condições estabelecidas nas cláusulas 5.ª e 12.ª.

Paquete. — É o trabalhador que faz recados dentro e fora da agência, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos não especificados.

Praticante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva os trabalhadores das classes superiores e se prepara para ascender às funções de aspirante ou contínuo.

Programador de informática. — É o trabalhador que:

- a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organi-

zação dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;

- b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;
- c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preenchem todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

Servente de limpeza. — É o trabalhador encarregado de proceder à limpeza das instalações da empresa.

Técnico de artes gráficas e publicidade — (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que elabora esboços ou maquetas para montras ou trabalhos publicitários, propõe os tipos de letra a utilizar, as cores, o formato e a qualidade do papel ou material a utilizar, fixando a disposição geral da obra, distribuindo pelos espaços disponíveis os diversos textos, títulos e gravuras para a composição de cartazes, programas turísticos ou outros.

Técnico de turismo. — É o trabalhador que, independentemente da sua classificação dentro desta categoria, executa uma ou várias funções directamente ligadas ao sector específico do turismo, a saber:

- a) Contacta directamente com o público e promove a venda dos serviços e ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;

- b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respectivas reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;
- c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respectivos documentos de viagem;
- d) Controla as reservas de grupos programados e ou elabora os respectivos documentos de viagem;
- e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e ou executa serviços de carácter específico de actividade turística, incluindo passaportes;
- f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

§ único. Serão classificados nas classes de primeiro-técnico de turismo, segundo-técnico de turismo e terceiro-técnico de turismo de acordo com as condições estabelecidas nas cláusulas 5.ª e 12.ª

Telefonista. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa de ligações telefónicas internas ou externas.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

ANEXO II

Tabela salarial

Letra	Categoria	Remuneração mínima
A	Director de serviços	60 000\$00
B	Chefe de agência	51 500\$00
C	Chefe de serviços Analista de informática	47 300\$00
D	Chefe de secção Programador de informática Secretário(a) de direcção Tesoureiro	44 000\$00
E	Caixa Controlador de informática Primeiro-oficial administrativo Primeiro-técnico de artes gráficas e de publicidade Primeiro-técnico de turismo Promotor de vendas	39 200\$00
F	Cobrador Segundo-oficial administrativo Segundo-técnico de artes gráficas e publicidade Segundo-técnico de turismo	35 700\$00

Letra	Categoria	Remuneração mínima
G	Terceiro-oficial administrativo Terceiro-técnico de artes gráficas e publicidade Terceiro-técnico de turismo	31 800\$00
H	Assistente	30 000\$00
I	Aspirante Contínuo Motorista Telefonista	27 900\$00
J	Praticante	22 700\$00
L	Paquete	17 200\$00
M	Servente de limpeza (a)	20 500\$00

(a) A retribuição dos trabalhadores em regime de horário reduzido não será inferior a 1525/hora e a 15 horas mensais.

(b) A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a 1 de Abril de 1985.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

§ único. As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

1 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias, ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal devem estar em condições de possibilitar uma renovação total do ar no mínimo de 6 vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse 8 m³ por minuto.

2 — A capacidade mínima de ar respirável deverá ser de 10 m³ por pessoa.

3 — A humidade relativa dos locais de trabalho não poderá exceder os seguintes limites:

- Mínimo — 30 %;
Máximo — 70 %.

Artigo 7.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural e artificial.

Iluminação

Artigo 8.º

1 — Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

2 — O nível de iluminação no posto de trabalho deve situar-se no mínimo de 800 lx a 100 lx, não devendo o nível de iluminação sobre o trabalho ser superior a 7 vezes o nível de iluminação geral do ambiente.

3 — A capacidade visual relativa nos locais de trabalho deve ser de 90 %.

Artigo 9.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e equipamentos destes e de uma repartição adequada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das ilustrações directas muito intensas;

- 3) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utilize a iluminação artificial.

Artigo 10.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Nível de intensidade sonora

Artigo 11.º

Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deve ultrapassar os seguintes limites máximos:

- a) Quando o trabalho realizado exija concentração mental — 50 dB;
- b) Quando se trate de trabalho corrente — 60 dB.

Temperatura

Artigo 12.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou as postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima. Designadamente, a temperatura ambiente dos locais de trabalho não deverá exceder os seguintes limites:

Verão — 22°C a 24°C;
Inverno — 20°C a 22°C.

Artigo 13.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 14.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou refrigeração perigosos susceptíveis de libertarem emissões perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 15.º

Embora atendendo às características de trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prover para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para realizar o trabalho sem perigo para a saúde.

Água potável

Artigo 16.º

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser, necessariamente, aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 17.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Lavabos

Artigo 18.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 19.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

Artigo 20.º

Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 21.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 22.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres.

Assentos

Artigo 23.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 24.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 25.º

Devem existir vestiários para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 26.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 27.º

Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 28.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriadas, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 29.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 30.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo o número de pessoal e natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação da doença

Artigo 31.º

Devem ser tomadas as disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre o pessoal.

Artigo 32.º

O articulado constante deste anexo representa apenas a explicação das condições que as entidades patronais se deverão empenhar em fornecer aos trabalhadores, não tendo, portanto, carácter imperativo.

Lisboa, 18 de Julho de 1985.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo:

Joaquim Pinto da Silva
Tilman Schickert.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

Maria Inês Rodrigues Marques.

Depositado em 5 de Agosto de 1985, a fl. 46 do livro n.º 4, com o n.º 318, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT regulamenta as relações de trabalho entre os industriais representados pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, na área de Portugal continental.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente CCT entra em vigor na data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que

for publicado e será válido, nos termos da lei, por um período mínimo de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela de remunerações mínimas poderá, porém, ser revista anualmente.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a 1 de Agosto de 1985.

4 — As diferenças de remuneração decorrentes da retroactividade consagrada no número anterior poderão ser pagas no prazo de 3 meses, contados a partir da data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que o presente CCT for publicado.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de almoço)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de almoço no valor de 185\$.

2 —

3 —

4 — As disposições constantes desta cláusula não são aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores a 185\$.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Remunerações
I-A	42 300\$00
I	39 600\$00
II	36 600\$00
III	35 400\$00
IV	33 900\$00
V	33 300\$00
VI	31 800\$00
VII	30 500\$00
VIII	28 500\$00
IX	28 150\$00
X	26 300\$00
XI	25 500\$00
XII	24 500\$00
XII	17 400\$00
XIV	12 500\$00

O presente CCT foi celebrado em 29 de Julho de 1985.

Lista de associações subscritoras do CCT mármore, granitos e ramos afins:

Pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

José Dinis.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

José Dinis.

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

José Dinis.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

José Dinis.

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

José Dinis.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

José Dinis.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

José Dinis.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo.

Lisboa, 31 de Julho de 1985. — Pelo Conselho Nacional, José Dinis.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

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

Lisboa, 31 de Julho de 1985. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, *Fernando Pereira.*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

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

Lisboa, 1 de Agosto de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Pelo Secretariado, *Amável Alves.*

Depositado em 6 de Agosto de 1985, a fl. 46 do livro n.º 4, com o n.º 320/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT regulamenta as relações de trabalho entre os industriais representados pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associações sindicais outorgantes na área de Portugal continental.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente CCT entra em vigor na data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que fôr publicado e será válido, nos termos da lei, por um período mínimo de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela de remunerações mínimas poderá, porém, ser revista anualmente.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1985.

4 — As diferenças de remuneração decorrentes da retroactividade consagrada no número anterior poderão ser pagas no prazo de 3 meses, contados a partir da data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que o presente CCT for publicado.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de almoço)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de almoço no valor de 185\$.

2 —

3 —

4 — As disposições constantes desta cláusula não são aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de entidades pa-

tronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferior a 185\$.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I-A	42 300\$00
I	39 600\$00
II	36 600\$00
III	35 400\$00
IV	33 900\$00
V	33 300\$00
VI	31 800\$00
VII	30 500\$00
VIII	28 500\$00
IX	28 150\$00
X	26 300\$00
XI	25 500\$00
XII	24 500\$00
XIII	17 400\$00
XIV	12 500\$00

O presente CCT foi celebrado em 29 de Julho de 1985.

Pela ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;

Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Depositado em 6 de Agosto de 1985, a fl. 47, do livro n.º 4, com o n.º 321/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

CCT entre a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e a Assoc. dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal e outra — Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

(Artigo de revisão)

No CCT celebrado entre, por um lado, a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo, agora designada de Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal — FSIHTP e, por outro lado, a Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal (ARSCSP), a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA), a Associação dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal (AIHCSP) e a Associação das Casas de Pasto e Vinhos do Distrito de Lisboa agora designada de Associação das Casas de Pasto e Vinhos do Centro/Sul de Portugal (ACPVCSP), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1978, e 9, de 8 de Março de 1979 (tornado aplicável entre os representantes da FSIHCTP e os da AIHCSP pelo CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979), com as alterações nele introduzidas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 1980, 9, de 6 de Março de 1981, 18, de 15 de Abril de 1982, e 9, de 8 de Março de 1983, são pelo presente introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 1.ª-A

(Área)

A área de aplicação do presente CCT define-se pelos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Cláusula 2.ª

(Classificação dos estabelecimentos)

1 — Para todos os efeitos deste contrato as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Albergaria.
Estalagens de 5 estrelas.

Grupo C:

Estalagens de 4 estrelas.
Pensões de 4 e 3 estrelas.

Grupo D:

Pensões e similares de 2 e 1 estrelas e sem interesse para o turismo (inclui casas de hóspedes, casas de dormidas e estabelecimentos similares de venda de alojamento), casas de pasto e de vinhos.

2 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos de alojamento dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que não tendo serviço de restaurante se designam de «residencial».

3 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se quanto a estes o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

4 — As pequeníssimas empresas, para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar, não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE.

5 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie de categoria dos especificados no grupo D, não empreguem mais de 5 trabalhadores, considerando-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferirem uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D.

6 — Para efeitos dos n.ºs 4 e 5 recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar os trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

7 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

Cláusula 77.ª

(Abono para falhas)

1 — Os controladores-caixa que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 1500\$ para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 85.^a

(Prémio de conhecimento de línguas)

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que, no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração 1750\$ mensais, por cada uma das línguas francesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas fôr o da sua nacionalidade.

2 — (Redacção igual à vigente.)

3 — (Redacção igual à vigente.)

Cláusula 92.^a

(Valor pecuniário da alimentação)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, para todos os efeitos desta convenção, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A	Refeições completas/mês	1 550\$00
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	30\$00
	Ceia simples	60\$00
	Almoço, jantar e ceia completa ...	140\$00

2 — (Igual à redacção vigente.)

a) (Igual à redacção vigente);

b) 2600\$ para os trabalhadores dos estabelecimentos classificados de pensão, estalagem, albergaria ou outras semelhantes.

3 — (Igual à redacção vigente.)

Cláusula 99.^a

(Retribuição mínimas dos extras)

1 — Ao pessoal contratado para serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de mesa	1 950\$00
Chefe de <i>barman/barmaid</i>	1 950\$00
Chefe de pasteleiro	1 950\$00
Chefe de cozinheiro	1 950\$00
Primeiro-cozinheiro	1 750\$00
Primeiro-pasteleiro	1 750\$00
Quaisquer outros profissionais	1 550\$00

2 — (Redacção igual à vigente.)

3 — (Redacção igual à vigente.)

4 — (Redacção igual à vigente.)

5 — (Redacção igual à vigente.)

ANEXO I

Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base, níveis de remuneração e nota à tabela ficam com a seguinte redacção:

A) Tabela das remunerações pecuniárias mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de pensões, albergarias, estalagens e estabelecimentos semelhantes ou ainda casas de pasto e vinhos;

B)

De 1 de Outubro de 1984 a 30 de Setembro de 1985

Níveis	Grupo A	Grupo C	Grupo D	Grupo P. E.
XI	44 100\$00	39 650\$00	35 000\$00	34 400\$00
X	36 350\$00	33 300\$00	28 250\$00	27 400\$00
IX	33 200\$00	30 600\$00	25 850\$00	25 150\$00
VIII	29 900\$00	27 500\$00	23 800\$00	23 100\$00
VII	27 000\$00	25 050\$00	21 200\$00	20 750\$00
VI	23 800\$00	22 050\$00	19 250\$00	18 450\$00
V	22 250\$00	20 600\$00	17 850\$00	17 450\$00
IV	20 300\$00	18 850\$00	17 450\$00	16 600\$00
III	17 300\$00	16 050\$00	15 250\$00	14 700\$00
II	14 950\$00	13 700\$00	12 900\$00	12 750\$00
I	12 350\$00	11 550\$00	10 400\$00	10 300\$00

C) Notas às tabelas constantes da alínea A):

1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e P. E. serão remunerados pela tabela do grupo C.

2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.^a classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.

3 — O chefe/mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível de remuneração atribuído ao chefe de cozinha.

4 — O nível de remuneração da categoria empregado de andares/quadros dos estabelecimentos classificados como pensões dos grupos C, D e P. E. é o nível v.

5 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

6 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados nas tabelas sejam inferiores àqueles.

7 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível respectivo.

8 — A idade mínima de admissão para as secções de copa e limpeza é de 18 anos.

9 — Os retroactivos poderão ser pagos em 4 prestações iguais, mensais e sucessivas, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente convenção, desde que o pagamento total imediato não se mostre possível para as empresas.

D) Níveis de remuneração para os trabalhadores abrangidos pela tabela da alínea A):

Nível XI:

Chefe de cozinha.
Analista de informática.
Assistente de direcção.
Director comercial.
Director de produção (*food and beeverage*).
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe/mestre pasteleiro.
Chefe de recepção.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Chefe de departamento, divisão e serviços.
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.
Chefe de pessoal.
Contabilista.
Desenhador projectista.
Programador de informática.

Nível IX:

Chefe de *barmen*.
Chefe de compras/económico.
Chefe de controle.
Chefe de mesa.
Chefe de portaria.
Cozinheiro de 1.^a
Director de pensão.
Subchefe de recepção.
Encarregado (cantinas e refeitórios).
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
Desenhador (com 6 ou mais anos).
Encarregado de animação e desportos.
Encarregado de armazém.
Encarregado de construção civil.
Encarregado de electricista.
Encarregado de fogueiro.
Encarregado metalúrgico.
Guarda-livros.
Medidor-orçamentista-coordenador.
Programador mecanográfico.
Tesoureiro.

Nível VIII:

Chefe de balcão.
Escanção.
Pasteleiro de 1.^a
Governante geral de andares.
Subchefe de mesa.
Caixa.
Controlador.
Chefe de *bowling*.
Chefe de equipa (construção civil, de electricistas ou de metalúrgicos).
Correspondente em línguas estrangeiras.
Educadora de infância-coordenadora.
Enfermeira.

Encarregado de telefones.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Mestre (marítimo).
Medidor-orçamentista (com 6 ou mais anos).
Monitor de animação e desportos.
Operador de computador.
Operador mecanográfico.
Primeiro-escriturário.
Secretário de direcção.

Nível VII:

Barman/barmaid de 1.^a
Controlador de *room-service*.
Chefe de cafeteria.
Cozinheiro de 2.^a
Empregado de balcão de 1.^a
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de *snack* de 1.^a
Governante de andares.
Governante de rouparia e ou lavandaria.
Oficial cortador.
Pasteleiro de 2.^a
Porteiro de 1.^a
Recepcionista de 1.^a
Ajudante de guarda-livros.
Amassador.
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Carpinteiro em geral de 1.^a
Cobrador.
Desenhador (entre 3 e 6 anos).
Educadora de infância.
Encarregado de parque de campismo.
Estagiário operador de computador.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Estofador de 1.^a
Estucador de 1.^a
Fiel de armazém.
Fogueiro de 1.^a
Forneiro.
Marceneiro de 1.^a
Mecânico de frios ou ar condicionado de 1.^a
Medidor-orçamentista (entre 3 e 6 anos).
Motorista.
Oficial electricista.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de registo de dados.
Operador de *telex*.
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a
Segundo-escriturário.
Telefonista de 1.^a

Nível VI:

Barman/barmaid de 2.^a
Cafeteiro.
Cavista.
Chefe de copa.
Controlador-caixa.
Cozinheiro de 3.^a
Despenseiro.
Disc-jockey.
Empregado(a) de andares/quartos.
Empregado de balcão de 2.^a
Empregado de *bowling*.
Empregado de gelados.

Empregado de mesa de 2.^a
 Florista.
 Marcador de jogos.
 Pasteleiro de 3.^a
 Porteiro de 2.^a
 Recepcionista de 2.^a
 Aspirante amassador.
 Aspirante de forneiro.
 Assador/grelhador.
 Auxiliar de educação.
 Banheiro-nadador-salvador.
 Caixa de balcão (comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro em geral de 2.^a
 Conferente (comércio).
 Desenhador (até 3 anos).
 Empregado de armazém.
 Encarregado de jardim.
 Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.
 Estagiário de operador de registo de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estagiário de operador mecanográfico.
 Estucador de 2.^a
 Fogueiro de 2.^a
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Manipulador/ajudante de padaria.
 Massagista de estética.
 Mecânico de frios ou ar condicionado de 2.^a
 Medidor-orçamentista (até 3 anos).
 Operário polivalente.
 Operador de máquinas auxiliares.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pré-oficial electricista.
 Telefonista de 2.^a
 Terceiro-escriturário.
 Tratador-conservador de piscinas.

Nível V:

Bagageiro (com 3 ou mais anos).
 Engomador-controlador.
 Encarregado de limpeza.
 Encarregado de vigilantes.
 Estagiário *barman* (com mais de 1 ano) ⁽³⁾.
 Estagiário de controlador (com mais de 1 ano) ⁽³⁾.
 Estagiário de cozinheiro (com mais de 2 anos) ⁽³⁾.
 Estagiário de pasteleiro (com mais de 2 anos) ⁽³⁾.
 Estagiário de porteiro (com mais de 1 ano) ⁽³⁾.
 Estagiário de recepcionista (com mais de 1 ano) ⁽³⁾.
 Jardineiro.
 Ajudante de despenseiro ou de cavista.
 Ajudante de electricista.
 Ajudante de motorista.
 Bilheteiro.
 Caixeiro de 3.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda de parque de campismo.
 Operador heliográfico do 2.^o ano.
 Tirocinante técnico de desenho do 2.^o ano.

Vigia de bordo.
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

Nível IV:

Bagageiro (até 3 anos).
 Copeiro (com 2 ou mais anos).
 Costureira.
 Empregado de limpeza.
 Empregado de refeitório.
 Engomador.
 Engraxador.
 Estagiário de *barman* do 1.^o ano ⁽³⁾.
 Estagiário de controlador do 1.^o ano ⁽³⁾.
 Estagiário de hotelaria, restaurantes e similares (até 1 ano) ⁽³⁾.
 Estagiário de pasteleiro (até 2 anos) ⁽³⁾.
 Estagiário de porteiro do 1.^o ano ⁽³⁾.
 Estagiário de recepcionista do 1.^o ano ⁽³⁾.
 Porteiro de serviço.
 Roupeiro.
 Vigilante.
 Ascensorista.
 Caixeiro-ajudante.
 Chegador do 3.^o ano.
 Dactilógrafo do 2.^o ano.
 Empregado de balneários.
 Estagiário-escriturário do 2.^o ano.
 Lavador.
 Tirocinante técnico de desenho do 1.^o ano.
 Estagiário cozinheiro (até 2 anos) ⁽³⁾.

Nível III:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares (com 18 ou mais anos) do 2.^o ano ⁽²⁾.
 Copeiro (até 2 anos).
 Mandarete (com 18 ou mais anos).
 Caixeiro-praticante.
 Chegador do 2.^o ano.
 Dactilógrafo do 1.^o ano.
 Estagiário-escriturário do 1.^o ano.
 Guarda de lavabos.
 Guarda de vestiário.
 Moço de terra.
 Praticante de armazém.
 Praticante metalúrgico.

Nível II:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares (com 18 ou mais anos) do 1.^o ano ⁽²⁾.
 Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares (com menos de 18 anos) do 2.^o ano ⁽¹⁾.
 Chegador do 1.^o ano.
 Praticante de banheiro-nadador-salvador.

Nível I:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos do 1.^o ano ⁽¹⁾.
 Mandarete com menos de 18 anos.

⁽¹⁾ As situações abrangidas estão descritas e regulamentadas na alínea A) do anexo I-A.

(²) As situações abrangidas estão descritas e regulamentadas na alínea B) do anexo I-A.

(³) As situações abrangidas estão descritas e regulamentadas na alínea C) do anexo I-A.

Artigo 2.º

(Vigência e revisão)

1 — A presente convenção vigora pelo prazo de 12 meses, contados a partir de 1 de Outubro de 1984, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 1, mediante o envio às demais partes contratantes, por carta registada com aviso de recepção, da proposta de revisão.

3 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas.

4 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

5 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

7 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — Da proposta e contraproposta serão enviadas fotocópias ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Artigo 3.º

(Regulamentação em vigor)

As demais cláusulas, anexos e disposições mantêm-se em vigor nos termos e prazos fixados no CCT ora revisto.

Lisboa, 23 de Julho de 1985.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal:
José Fernando Nunes Barata.
António Manuel de Almeida Campos.

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos do Centro/Sul de Portugal:
José Fernando Nunes Barata.
António Manuel de Almeida Campos.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve.

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 31 de Julho de 1985. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Agosto de 1985, a fl. 47 do livro n.º 4, com o n.º 322/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de condutor de empilhador, abrangida pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1985:

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Condutor de empilhador.

CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (cerâmica de Barcelos) — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão de oleiro-jaulista, abrangida pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Oleiro-jaulista.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15-4-85:

1 — Quadros superiores:

Chefe de divisão.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

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

Subencarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Medidor orçamentista.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Apontador de obra.
Desenhador.
Maçariqueiro.
Medidor.
Montador-afinador.
Operador de fornos de têmpera de vidro.
Pedreiro ou trolha.
Pintor à pistola.
Polidor (metalúrgico).
Serralheiro civil.
Torqueiro mecânico.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão.

6.2 — Produção:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro.
Alimentador de máquinas.
Condutor de máquinas industriais.
Embalador de chapa de vidro.
Montador de termos.
Operador de máquinas de balancé.
Verificador de chapa de vidro.
Verificador-embalador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Lavador.

Profissionais integrados em dois níveis

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços (a).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros.

(a) Profissão integrada em dois níveis de qualificação segundo a dimensão, organização e número de trabalhadores chefiados nos serviços.

AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 14-8-82, e 8, de 28-2-85:

1 — Quadros superiores:

Assistente de gestão.
Técnico de grau IV (licenciado ou bacharel).
Técnico de grau III (licenciado ou bacharel).
Técnico de grau II (licenciado ou bacharel).
Técnico de grau I (licenciado ou bacharel).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:
Enfermeiro principal.

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

Vigilante graduado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Fotógrafo cromista.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Galvanoplasta.
Temperador-estampador.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Conferente de valores.

AE entre a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 14-8-82, e 8, de 28-2-85:

1 — Quadros superiores:

Assistente de gestão.
Técnico de grau IV (licenciado ou bacharel).
Técnico de grau III (licenciado ou bacharel).
Técnico de grau II (licenciado ou bacharel).
Técnico de grau I (licenciado ou bacharel).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:
Enfermeiro principal.

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

Vigilante graduado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Fotógrafo cromista.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Galvanoplasta.
Temperador-estampador.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Conferente de valores.

AE entre o Serviço de Transportes Colectivos do Porto e o Sind. dos Contabilistas e outros — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1985:

1 — Quadros superiores:

Chefe de serviço.
Director.
Subdirector.
Técnico de níveis I, II, III e IV.

2 — Quadros médios:

Técnico de níveis V e VI.
Subchefe de serviço.

AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1983) — Deliberação da comissão prevista na cláusula 123.ª

Criação das categorias profissionais de correspondente informático dos graus I e II.

Nos termos da cláusula 123.ª do AE para a Petroquímica e Gás de Portugal, E.P., o conselho de gerência da empresa e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços acordaram na criação das categorias profissionais de:

Correspondente informático do grau I. — É o trabalhador que assegura a ligação entre o serviço utilizador e a informática no sentido de permitir uma boa qualidade de informação recolhida, coerência e razoabilidade dos pedidos de automatização e ou automatização às aplicações em curso. Tem conhecimentos gerais de informática e formação em, pelo menos, uma linguagem de programação utilizada na empresa.

Enquadramento — Grupo salarial VII do anexo I do AE/PGP.

Correspondente informático do grau II. — É o trabalhador que, satisfazendo as qualificações necessárias ao correspondente informático do grau I e com o mínimo de 3 anos na categoria, colabora na recolha das informações necessárias à elaboração dos «cadernos de estudos»

dos novos projectos e participa na elaboração do «manual do utilizador».

Enquadramento — Grupo salarial VI do anexo I do AE/PGP.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 1985.

Pela Petroquímica e Gás de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 6 de Agosto de 1985, a fl. 46 do livro n.º 4, com o n.º 319/85, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras (sector de cristalaria) (alteração salarial e outras) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, foi publicado o CCT para a indústria vidreira (sector de cristalaria).

Por ter sido publicada com inexactidão a tabela salarial, a p. 1605, a seguir se procede à necessária rectificação. Assim, onde se lê:

Aprendiz de forno

	Tabela A	Tabela B	Tabela C
Com 14/15 anos	14 650\$00	15 150\$00	14 650\$00
Com 16 anos	16 800\$00	17 350\$00	16 800\$00
Com 17 anos	18 150\$00	18 750\$00	18 150\$00
Com 18/19 anos	19 550\$00	20 200\$00	19 550\$00

deve ler-se:

Aprendiz de forno

	Tabela A	Tabela B
Com 14/15 anos	14 650\$00	15 150\$00
Com 16 anos	16 800\$00	17 350\$00
Com 17 anos	18 150\$00	18 750\$00
Com 18/19 anos	19 550\$00	20 200\$00

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a FETI-CEQ —Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector de cristalaria) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1985, foi publicado o CCT mencionado em epígrafe.

Por ter sido publicada com inexactidão a tabela salarial, a p. 1051, a seguir se procede à necessária rectificação: Assim, para o grupo 21, onde se lê:

Grupos	CRISAL (Alcobaça)	CRISAL (Marinha Grande)	Restantes empresas
21	26 800\$00	23 020\$00	26 200\$00

deve ler-se:

Grupos	CRISAL (Alcobaça)	CRISAL (Marinha Grande)	Restantes empresas
21	26 800\$00	31 020\$00	26 200\$00

**ACT entre a SECIL-BETÃO — Indústrias de Betão, S. A. R. L., e outras
e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 1985, veio publicado o ACT em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1342 da citada publicação, onde se lê:

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 40 e 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já a serem praticados.

deve ler-se:

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já a serem praticados.

Igualmente, a p. 1362, onde se lê:

ANEXO III

A — Enquadramento profissional.

deve ler-se:

ANEXO III

A — Enquadramento profissional/B — Remunerações mínimas.