

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 40

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

1.ª SÉRIE

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 40	p. 2515-2574	29-OUT-1977
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/Portarias:

— Constituição de uma CT emergente da PRT para a indústria de cerâmica de barro vermelho .....	2516
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da pesca da sardinha do dist. de Setúbal .....	2516
— Constituição de uma CT emergente da PRT dos caixeiros .....	2517
— Constituição de uma CT encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para a indústria da cortiça .....	2517

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos .....	2518
---	------

#### Portarias de extensão:

— PE do ACT entre industriais de serralharia do dist. de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada .....	2526
— PE do ACT entre várias empresas de betão pronto e diversos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço .....	2527
— PE do CCT para a indústria de construção civil do dist. da Horta .....	2527
— PE do CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares .....	2528

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT para o comércio automóvel — Deliberação da comissão paritária — Acta .....	2529
— CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro .....	2530
— CCT dos industriais de construção civil do dist. do Funchal — Assicom .....	2549

### Organização do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Alterações:

— Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém .....	2573
--	------

#### Associações patronais — Estatutos:

##### Alterações:

— Sind. dos Encartadores de Mestranga das Pescas e Barcos de Sardinha e Arrasto Matriculados nas Capitâneas do Douro, Leixões e Aveiro .....	2574
--	------

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Constituição de uma CT emergente da PRT para a indústria de cerâmica de barro vermelho

Nos termos do n.º 1 da base XI da portaria de regulamentação de trabalho para a indústria de cerâmica de barro vermelho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, é constituída a comissão, técnica com a competência fixada no n.º 2 da mesma base, com a seguinte composição:

Álvaro de Azevedo Marques Caneira, em representação do Ministério do Trabalho;

Isidoro de Oliveira, em representação dos sindicatos;

António Maria Dias Coelho, em representação das associações patronais.

Ministério do Trabalho, 20 de Outubro de 1977. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

---

### Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da pesca da sardinha do distrito de Setúbal

Em Julho de 1976 foi apresentada a diversas empresas armadoras da pesca da sardinha do distrito de Setúbal uma proposta de revisão do CCT em vigor para este sector, publicado no *Diário do Governo*, 2.ª série, n.º 63, de 14 de Março de 1964, e cujas alterações estão publicadas, respectivamente, no *Boletim*, de 22 de Janeiro de 1971, e *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 22 de Junho de 1974, subscritas pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa.

As entidades patronais nunca apresentaram contraproposta e foram repetidamente convocadas pela delegação de Setúbal do Ministério do Trabalho, quer para negociações directas, quer para tentativa de conciliação, sem que jamais hajam comparecido.

Verifica-se que, para além da inexistência de associações patronais, uma das partes se recusou reiteradamente, a negociar.

Nestes termos, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, determino a consti-

tuição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço do sector da pesca da sardinha do distrito de Setúbal representados pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa, ou que, não o sendo, se possam nele filiar, com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado das Pescas;

Um representante da Secretaria de Estado do Planeamento;

Um representante do Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa;

Um representante das entidades patronais do sector.

Ministério do Trabalho, 24 de Outubro de 1977. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

## Constituição de uma CT emergente da PRT dos caixeiros

Nos termos do n.º 1 da base xxiv da portaria de regulamentação de trabalho para os caixeiros publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, é constituída a comissão técnica com a competência fixada no n.º 2 da mesma base, com a seguinte composição:

Dr.ª Odete Fabião, em representação do Ministério do Trabalho;

António Lourenço Vicente e António Fernandes Rodrigues, em representação da Federação dos Sindicatos do Comércio;

Dr. João Saraiva e Sousa, em representação da Confederação da Indústria Portuguesa;

Dr. António Moreira da Cruz, em representação da Confederação do Comércio Português.

Ministério do Trabalho, 24 de Outubro de 1977. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

## Constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para a indústria da cortiça

Entre diversos sindicatos e as Associações dos Industriais de Cortiça do Norte e de Industriais e Exportadores de Cortiça, iniciou-se em Maio de 1977 o processo de revisão do CCT em vigor para o sector da actividade corticeira que incluiu uma fase de negociações directas e outra de conciliação.

Considerando que não foi possível obter uma plataforma de entendimento relativamente a alguns pontos, tendo-se gerado em relação a tal matéria a tentativa de conciliação levada a efeito pelo Ministério do Trabalho e promovida pelas associações interessadas ao abrigo do artigo 13.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Considerando a recusa das associações patronais em formalizar, em instrumento legal adequado, as matérias acordadas e que constam das respectivas actas de negociação;

Considerando o não acordo das partes em submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem;

Considerando que se encontram, assim, preenchidos os requisitos exigidos pelo artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto;

Ouvidos os Ministérios interessados nos termos do n.º 3 do artigo 21.º do decreto-lei citado.

Determino, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do mencionado diploma legal:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho, bem como do respectivo projecto, de âmbito nacional, para os trabalhadores que prestam serviço no sector da actividade corticeira, representados pelos Sindicatos que intervieram no processo negocial ou que, não o sendo, neles se possam filiar.

2 — A comissão técnica terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira;

Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Externo;

Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;

Um representante da Secretaria de Estado das Florestas;

Um representante de cada uma das associações patronais;

Dois representantes das associações sindicais interessadas.

Ministério do Trabalho, 24 de Outubro de 1977. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos

Considerando que por força da portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1975, o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele e seus sucedâneos ficou abrangido pela mesma regulamentação colectiva de trabalho elaborada inicialmente para as indústrias de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos e curtumes;

Considerando que para as referidas indústrias foi posteriormente celebrado um contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e Seus Sucadâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os sindicatos representativos de profissionais ao serviço das referidas indústrias, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976;

Considerando que os sindicatos outorgantes do referido contrato colectivo de trabalho solicitaram a extensão daquela convenção a este sector, solução inviável face ao dispositivo legal vigente;

Considerando, porém, que estavam preenchidos os requisitos legais para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho dada a inexistência de associação representativa das oficinas de conserto e engraxadoria e a dimensão microempresarial do sector, cuja renovação do regime de condições laborais se justifica dentro dos mais elementares princípios de justiça;

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

### BASE I

#### (Âmbito)

A presente portaria de regulamentação de trabalho aplica-se a todas as entidades patronais do continente que exerçam, em simultaneidade ou isoladamente, as actividades de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele e seus sucedâneos, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias previstas nesta portaria.

### BASE II

#### (Vigência)

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e será válida por um período mínimo de dezoito meses.

2 — O disposto no n.º 2 da base V e no n.º 1 da base XXII produz efeitos desde 1 de Junho de 1977.

3 — As diferenças de retribuição devidas por força do disposto no número anterior poderão ser pagas até 31 de Dezembro de 1977.

### BASE III

#### (Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta portaria, são obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I, bem como integrados no quadro de níveis de qualificação, constante do anexo II.

2 — As entidades patronais que tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical ou o sindicato respectivo.

### BASE IV

#### (Dotações mínimas)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão classificados de acordo com as seguintes regras mínimas:

- a) O número total de aprendizes não pode exceder 20 % do número de profissionais ou ser superior a um, no caso de o número de profissionais ser inferior a cinco;
- b) O número total de pré-operários não pode exceder 20 % do número de profissionais ou ser superior a um, no caso de o número de profissionais ser inferior a cinco;
- c) Sempre que da aplicação da regra enunciada nos números anteriores se não apurar um número exacto, o resultado encontrado será arredondado, por excesso, para a unidade imediatamente superior;
- d) O quadro de densidades para as categorias de operários de 1.ª e 2.ª das profissões de operário de reparação de calçado e de operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos é o constante do anexo III;
- e) Para efeitos do número anterior, não são consideradas as entidades patronais.

#### BASE V

##### (Quadros de pessoal)

As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

#### BASE VI

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores bom ambiente moral e instalá-los em boas condições de salubridade, higiene e segurança, observando as normas legais vigentes na matéria;
- b) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e *contrôle* que trate com a máxima correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço, quando por estes solicitados, devendo constar dos mesmos a sua categoria, data de admissão e vencimento, bem como quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- d) Fornecer aos trabalhadores ao seu serviço todo o material e ferramentas necessários à execução do trabalho de que estão incumbidos;
- e) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização das empresas;
- f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência, com excepção daquelas que são próprias de empregados dos referidos organismos;
- g) Prestar aos delegados sindicais e, na sua falta, ao sindicato respectivo todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento da presente portaria de regulamentação do trabalho;
- h) Cumprir integralmente as disposições desta portaria de regulamentação de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

#### BASE VII

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados com zelo, diligência e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está afecto, bem como todos aqueles que eventualmente lhe sejam solicitados, sem prejuízo da sua dignidade profissional e ética moral e o que nesta portaria de regulamentação de trabalho se encontra estipulado, no que se refere a remuneração e função;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Cumprir as ordens e directrizes emitidas, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança de trabalho;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

#### BASE VIII

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das respectivas garantias, bem como aplicar-lhes qualquer sanção por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir de modo desfavorável das condições deles ou dos companheiros;
- c) Baixar a categoria em que o trabalhador tenha sido promovido ou para que foi contratado;
- d) Em caso algum alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que nessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional, salvo acordo escrito do trabalhador permitido por lei;
- e) Transferir o trabalhador para outra secção, sem o seu prévio consentimento;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- h) Impedir a frequência com aproveitamento de cursos complementares de formação escolar que o profissional já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão e a prestação de provas de exame nos estabelecimentos, nomeadamente de acordo com

as disposições desta portaria de regulamentação de trabalho, relativas a trabalhadores-estudantes;

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

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada ou tenha administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já auferidas, bem como a sua categoria profissional.

3 — A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta base, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na base LI.

#### BASE IX

##### (Período experimental)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato individual de trabalho e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, sem prejuízo de legislação mais favorável que venha a ser promulgada.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador a partir do início daquele período.

3 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

4 — A entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido condições de trabalho mais favoráveis do que aquelas que usufruía na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato de trabalho, em virtude daquela proposta.

#### BASE X

##### (Acesso)

1 — Os aprendizes, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade, serão automaticamente promovidos a pré-operários.

2 — Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer empresa do mesmo ramo, no exercício das mesmas funções, desde que certificado no acto de admissão.

3 — Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente pela entidade patronal um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

4 — Os pré-operários, logo que completem dois anos na categoria, serão promovidos, pelo menos, à categoria imediatamente superior.

5 — Para os efeitos previstos nesta base, conta todo o tempo que o trabalhador tem na categoria, à data da entrada em vigor da presente portaria.

#### BASE XI

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a auferir a retribuição própria desta categoria, enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de cento e vinte dias, seguidos ou interpolados, no período de um ano, o substituto fica com o direito à categoria que exerceu.

#### BASE XII

##### (Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

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

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

3 — A entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### BASE XIII

##### (Transferência temporária do posto de trabalho)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos essenciais à boa laboração da empresa, pode ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Sempre que o trabalhador se sinta prejudicado com a mudança, poderá reclamar para a comissão técnica prevista na base LX, que decidirá sobre essa mudança.

5 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima mais elevada correspondente, caso seja superior à sua remuneração efectiva.

6 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

7 — Quando se verifique a situação do número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

#### BASE XIV

##### (Transmissão ou fusão de estabelecimentos)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na base XIII.

2 — O princípio contido no n.º 1 aplica-se ao caso de fusão de estabelecimentos.

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

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

5 — O disposto na presente base é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

6 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato com justa causa sempre que prove que a transmissão ou fusão do estabelecimento se traduz em diminuição de capacidade económica ou patrimonial

ou o adquirente não ofereça as necessárias condições de gestão para assegurar a continuidade dos postos de trabalho existentes à data da transmissão.

#### BASE XV

##### (Trabalho fora do local habitual)

1 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, quando se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental.

2 — Se as deslocações se efectuarem dentro da mesma localidade, a entidade patronal pagará ao trabalhador todas as despesas resultantes directa e necessariamente dessas deslocações.

3 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

4 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos ou por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

5 — As ajudas de custo referidas no n.º 4 serão de montante igual a  $\frac{1}{30}$  do vencimento efectivo e nunca inferiores a 400\$ por dia.

6 — Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar .....	100\$00
Dormida com pequeno-almoço .....	200\$00

#### BASE XVI

##### (Proibição de trabalho domiciliário, à tarefa e à peça)

1 — O trabalho domiciliário, à tarefa ou à peça é proibido para as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta portaria.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores que já trabalhem no domicílio, à tarefa ou à peça, com carácter de continuidade e regularidade, para uma ou mais empresas.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão preferência em novas admissões para o quadro permanente da empresa ou empresas para quem trabalham.

4 — Para efeito de actualização e fixação dos quadros dos actuais trabalhadores que prestam trabalho domiciliário, à tarefa ou à peça deverão apresentar as respectivas listas nominais, até ao final do ano corrente, no Ministério do Trabalho ou respectiva dele-

gação ou subdelegação regionais, sob pena das sanções por violação de norma de regulamentação colectiva de trabalho.

#### BASE XVII

##### (Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta portaria é de quarenta e cinco horas semanais, não podendo exceder nove horas diárias, sem prejuízo de horário de menor duração que já esteja a ser praticado pelas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

3 — Durante o período de encerramento para almoço, os trabalhadores não podem permanecer nos respectivos postos de trabalho.

4 — A interrupção do trabalho por motivos inerentes ao funcionamento da empresa, ou devido a caso fortuito ou de força maior, importa o pagamento da retribuição do tempo de paralisação.

#### BASE XVIII

##### (Descanso semanal)

Todos os trabalhadores abrangidos pela presente portaria têm direito, para além do descanso semanal obrigatório por lei, a um dia completo de descanso por semana.

#### BASE XIX

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — É proibido o trabalho extraordinário, salvo quando por motivos excepcionais e imprevisíveis a realização do mesmo seja necessária para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas ou equipamentos e matérias-primas.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do início e depois do seu termo.

4 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta base não pode ultrapassar cem horas anuais.

5 — A prestação de trabalho extraordinário é remunerada com o seguinte acréscimo:

- a) Se o trabalho for diurno, 50 % da retribuição normal;
- b) Se o trabalho for nocturno e prestado até às 24 horas, 100 % da retribuição normal;
- c) Se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 8 horas ou em dias feriados, descanso

semanal ou descanso semanal complementar, 150 % da retribuição normal.

6 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou no dia de descanso complementar dá ainda direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes.

#### BASE XX

##### (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 dez dias consecutivos, direito extensivo aos casos previstos no n.º 5 da base IV.

#### BASE XXI

##### (Duração e marcação do período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta regulamentação de trabalho terão direito a gozar, anualmente e sem prejuízo da sua retribuição normal, trinta dias de férias.

2 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

4 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, mediante acordo entre as partes.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### BASE XXII

##### (Regime geral sobre férias)

Para além do disposto nas bases anteriores, é aplicável, em matéria de férias, o regime legal geral vigente.



BASE XXIII

(Licença sem retribuição)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a prazo.

BASE XXIV

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, 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 tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

BASE XXV

(Feriados)

1 — São feriados os seguintes dias:

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

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede do distrito;

Terça-feira de Carnaval.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período de Páscoa.

BASE XXVI

(Faltas)

Em matéria de faltas é aplicável o regime legal geral respectivo em vigor.

BASE XXVII

(Remuneração do trabalho)

1 — A tabela de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria é a constante do anexo IV.

2 — Para todos os efeitos, o salário/hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$Sh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs}$$

Sh=Salário/hora;

Rm=Remuneração mensal;

Hs=Período normal de trabalho semanal.

3 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos do respectivo regime, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.

4 — O pagamento será efectuado em numerário, no local do trabalho, durante as horas de serviço efectivo, até ao último dia útil do mês a que corresponder, sem prejuízo das correcções a que houver lugar no mês seguinte ao desse processamento.

5 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, a categoria profissional, o período a que a retribuição corresponde e as respectivas faltas classificadas e a discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

BASE XXVIII

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta portaria terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por altura do Natal, o qual será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que, na altura respectiva, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquela retribuição quantos os meses de serviço que completarem.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 desta base, em montante proporcional ao tempo de serviço desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano de início da suspensão, quer no ano do seu termo, à totalidade do subsídio ou a fracção proporcional, consoante haja prestado mais ou menos de seis meses de serviço nesses anos.

#### BASE XXIX

##### (Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Para além do estipulado na presente portaria para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, das garantias do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, dispensa de exercício de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, devendo ser transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que não as prejudique, sem diminuição da sua retribuição normal;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, nos termos do regime legal geral;

c) Interrupção do trabalho diário, sem perda de retribuição, em dois períodos de meia hora, para a assistência aos filhos, nomeadamente aleitação, durante um período de doze meses após o parto, sem redução do período de férias;

d) Dispensa para consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, até ao limite de trinta horas, desde que devidamente comprovadas e que não possam ser marcadas fora do período normal de trabalho.

#### BASE XXX

##### (Direitos dos menores)

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

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto técnico relativas à aprendizagem de formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, nos termos da regula-

mentação da medicina no trabalho, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar, se possível, a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

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

#### BASE XXXI

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal obriga-se a:

a) Dispensar diariamente, até duas horas, os trabalhadores-estudantes durante o período escolar dos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos dias de aulas e para frequência destas;

b) Dispensar do trabalho nos dias de prestação de provas de exame e para comparência a estas;

c) Justificar, até dez dias por ano, as faltas dadas para preparação de exame.

2 — As dispensas previstas no número anterior não implicam qualquer diminuição da retribuição, dos subsídios e demais regalias inerentes à assiduidade e à antiguidade do trabalhador.

3 — O trabalhador poderá frequentar, com o consentimento da entidade patronal, cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, sem perda de retribuição.

4 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

5 — A entidade patronal pode exigir documentos comprovativos dos factos alegados pelo trabalhador para a concessão das regalias consagradas no n.º 1.

#### BASE XXXII

##### (Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

2 — Em matéria de cessação do contrato de trabalho é aplicável o regime legal geral respectivo em vigor.

BASE XXXIII

(Actividade sindical)

Em matéria de actividade sindical é aplicável o regime legal geral respectivo em vigor.

BASE XXXIV

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de seis dias úteis;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ter em conta a gravidade da infracção, a culpabilidade do infractor e o comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não previsto no n.º 1.

4 — A sanção de suspensão de trabalho referida na alínea c) do n.º 1 só poderá ser aplicada mediante auto, reduzido a escrito, de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova verificados, bem como o parecer a emitir, no prazo de três dias a contar do conhecimento do processo, pelo delegado sindical da empresa, quando exista, ou pelo sindicato respectivo.

BASE XXXV

(Garantia de manutenção de regalias)

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis que disponham sobre situações não reguladas na presente portaria.

2 — O regime constante da presente portaria entende-se globalmente mais favorável do que o definido nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis quanto às matérias naquela reguladas.

BASE XXXVI

(Comissão técnica)

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria, será constituída, por despacho do Ministério do Trabalho, uma comissão técnica com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho;  
Um representante sindical;  
Um representante das entidades patronais.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na portaria;

- b) Criar profissões e categorias profissionais, nos termos da base v;
- c) Deliberar sobre reclassificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto na portaria;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A comissão técnica funcionará, a pedido de qualquer dos seus elementos componentes, mediante convocatória a enviar pelo representante do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

4 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

5 — A comissão técnica poderá funcionar, em primeira convocação, com qualquer número dos seus elementos componentes, desde que esteja presente o representante do Ministério do Trabalho.

6 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente portaria logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 21 de Outubro de 1977. — O Secretário de Estado da Coordenação Económica, *Carlos Montês Melancia*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

ANEXO I

Definição de funções

*Operário de reparação de calçado.* — É o trabalhador que conserta, limpa e engraxa calçado usado, substituindo ou remendando-lhe as solas, palmilhas, saltos ou outras peças e componentes, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas e produtos apropriados.

*Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos.* — É o trabalhador que procede à limpeza e pintura de calçado, malas, artigos de pele e sucedâneos. Prepara os artigos para receberem a tinta, desengordurando-os, descorando-os, lixando-os ou isolando-os com produtos apropriados; aplica a tinta nas superfícies a pintar e engraxa-os.

*Operário especializado de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele.* — É o trabalhador que cumulativamente exerce as funções inerentes ao operário de reparação de calçado e ao operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos.

## ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

### 4.3 — Profissionais qualificados:

- Operário de reparação de calçado;
- Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos;
- Operário especializado de reparação, limpeza e pinturas de calçado e artigos de pele.

## ANEXO III

Quadro de densidades

Categorias	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
2.ª classe .....	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5

## ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Profissões e categorias profissionais	Remunerações
Operário especializado de reparação, limpeza e pintura de calçado .....	6 550\$00
Operário de reparação de calçado:	
De 1.ª classe .....	6 400\$00
De 2.ª classe .....	6 000\$00
Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos:	
De 1.ª classe .....	6 200\$00
De 2.ª classe .....	5 800\$00
Pré-operário:	
Do 2.º ano .....	4 800\$00
Do 1.º ano .....	4 500\$00
Aprendiz:	
Do 2.º ano .....	3 200\$00
Do 1.º ano .....	2 900\$00

# PORTARIAS DE EXTENSÃO

## PE do ACT entre industriais de serralharia do Dist. de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada

Entre os industriais de serralharia do distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo distrito foi celebrado um acordo colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1975.

Considerando que há profissionais das categorias previstas na convenção a trabalhar em empresas que não vieram à ontorga da convenção e aos quais, portanto, esta não se aplica;

Considerando que só por via da intervenção administrativa se torna possível uniformizar as condições de trabalho para os profissionais exercendo funções idênticas no sector económico definido na convenção;

Considerando a justiça e a necessidade da uniformização de condições de trabalho dentro do mesmo sector económico-laboral;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, mediante publicação de aviso ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da República para a Região Autónoma dos Açores e Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1

do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

### ARTIGO ÚNICO

O acordo colectivo de trabalho celebrado entre industriais de serralharia do distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo distrito, publicado no n.º 8 do *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 25 de Fevereiro de 1975, é tornado extensivo a todas as entidades patronais que exerçam a mesma indústria na área coincidente com o distrito de Ponta Delgada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no referido ACT.

Região Autónoma dos Açores e Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 21 de Outubro de 1977. — O Ministro da República, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, (*Assinatura ilegível*). — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**PE do ACT entre várias empresas de betão pronto e diversos sindicatos representativos  
dos trabalhadores ao seu serviço**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1977, foi publicado o acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias empresas de fabricação de betão pronto e diversos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

Considerando que de entre as empresas destinatárias da proposta de celebração do acordo colectivo de trabalho três houve que, por motivo de recusa em participar ou ultimar o processo de negociação, ficaram excluídas do âmbito de aplicação do convénio;

Considerando que tal atitude conduz a situações menos justas, dada a não uniformização de condições laborais para trabalhadores ao serviço de empresas do mesmo sector económico;

Considerando a necessidade de se obviar a tal situação de desigualdade;

Considerando ter sido cumprido o disposto n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, através da publicação do aviso nesse preceito referido sem que tenha sido deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto na actual redacção do n.º 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho.

**ARTIGO 1.º**

As disposições constantes do acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias empresas de fabricação de betão pronto e diversos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1977, são tornadas extensivas às empresas Materiais de Construção Ribeiros, L.<sup>da</sup>, Betecna — Betões José Guilherme da Costa, L.<sup>da</sup>, e Betomil — Betão Pronto do Minho, L.<sup>da</sup>, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, inscritos ou não nos sindicatos outorgantes.

**ARTIGO 2.º**

Em matéria de retribuições, a presente portaria produz efeitos desde a data da entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho referido no artigo anterior, podendo as diferenças respectivas ser pagas em prestações mensais, até ao limite de seis.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 21 de Outubro de 1977. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, (*Assinatura ilegível*). — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**PE do CCT para a indústria da construção civil do dist. da Horta entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e o Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito da Horta**

Entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e o Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do mesmo distrito foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho para a indústria da construção civil e uma acta adicional à mesma, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, e n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas condições de trabalho referidas as empresas representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado, não filiadas na associação patronal outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando que os profissionais nas condições referidas não beneficiam de regulamentação colectiva de trabalho actualizada;

Considerando finalmente a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho do sector da indústria da construção civil no distrito da Horta;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de avisos sobre portaria de extensão, da convenção e da acta adicional à mesma no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, e n.º 21, de 8 de Junho de 1977, aos quais não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da República para a

Região Autónoma dos Açores e Secretários de Estado do Planeamento, do Trabalho e da Construção Civil:

#### ARTIGO 1.º

As condições de trabalho acordadas entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e o Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Offícios Correlativos do Distrito da Horta, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, e n.º 18, de 15 de Maio de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no distrito da Horta a indústria da construção civil e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante, que se encontrem ao

serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

#### ARTIGO 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1976, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de doze.

Região Autónoma dos Açores e Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Habitação, Urbanismo e Construção, 21 de Outubro de 1977. — O Ministro da República, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, (*Assinatura ilegível*). — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Ministro da Habitação, Urbanismo e Construção, *Eduardo Ribeiro Pereira*.

### PE do CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23/76, de 15 de Dezembro, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para a indústria de batata frita, aperitivos e similares, celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar.

Considerando que existem entidades patronais do mesmo sector económico tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas na convenção aos quais esta não se aplica;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais atrás referidos;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4/77, de 29 de Janeiro, 1.ª série, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 20.º do citado diploma legal, pelos Ministérios do Plano e Coordenação Económica, Indústria e Tecnologia e Trabalho:

#### ARTIGO 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho para a indústria de batata frita, aperitivos e similares, celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23/76, de 15 de Dezembro, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no continente, exerçam a indústria de batata frita, aperitivos e similares e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na

convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos no Sindicato outorgante ou outro que prestem serviço a entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

#### ARTIGO 2.º

1 — Ficam excluídas do âmbito de aplicação desta portaria as entidades patronais que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores.

2 — Mediante acordo entre o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar e a entidade patronal directamente interessada, a presente portaria poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

#### ARTIGO 3.º

1 — A tabela salarial do contrato colectivo de trabalho aplicável por força do disposto no artigo 1.º produz efeitos desde 20 de Dezembro de 1976, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de doze.

2 — Nos casos de aplicação da presente portaria por força do disposto no artigo 2.º, n.º 2, a data de início da produção de efeitos da tabela salarial será a fixada nos acordos nele previstos.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 21 de Outubro de 1977. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, (*Assinatura ilegível*). — O Secretário de Estado da Indústria, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT para o comércio automóvel — Deliberação da comissão paritária

### Acta

Em 26 de Abril de 1977, pelas 10 horas, reuniram na ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal os representantes das partes na comissão paritária prevista na cláusula 51.<sup>a</sup> do CCT do Comércio de Automóveis e Acessórios, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976.

Da ordem de trabalhos constavam alguns problemas de interpretação de certas cláusulas, bem como a integração de algumas lacunas.

Foram analisadas as seguintes questões e tomadas as seguintes decisões:

1 — Ambas as partes concordaram em criar uma nova categoria profissional existente nalgumas empresas do sector e que não figura no CCT: *atendedor de stand ou recepcionista de stand*.

Ficou acordado que esta categoria será integrada, para efeitos salariais, no grupo VI do anexo II «Remunerações mínimas», a que correspondem os seguintes salários:

Tabela I — 6500\$;

Tabela II — 7250\$.

Quanto à definição, acordou-se em tomar como base a constante na PRT dos empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976. Assim ficará como segue:

*Atendedor de stand ou recepcionista de stand.* —

O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os veículos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam adquirir veículos, transmitindo posteriormente ao responsável pela secção a fim de este efectivar as eventuais transacções.

2 — Quanto à determinação do critério a adoptar sobre a remuneração entre 1 de Janeiro de 1976 e 4 de Setembro de 1976 — respectivamente data a que retroage o CCT para o pagamento de vencimentos e data de entrada em vigor do restante clausulado — de trabalhadores com categorias que deixaram de

existir a partir da data de entrada em vigor do CCT, como sejam paquetes dactilógrafos com mais de três anos de antiguidade em 1 de Janeiro de 1976, ficou decidido: como a promoção automática destes trabalhadores só se opere a partir da data da entrada em vigor do CCT — 4 de Setembro de 1976 —, terão direito às eventuais diferenças salariais que existirem entre a anuidade máxima que o novo CCT estabelece para a respectiva categoria e a retribuição efectiva que auferiam.

3 — Classificação profissional dos «ficheiristas de stocks de mercadorias»: acordou-se em que deverão ser classificados como caixeiros ou escriturários conforme a predominância das tarefas que efectivamente desempenharem respeite a uma ou outra daquelas profissões.

4 — Sobre a classificação de trabalhadores que operam com telefones com características diferentes das previstas no CCT a comissão entendeu que se trata de um problema estritamente técnico que não cabe nas suas atribuições resolver.

5 — Interpretação conjugada das cláusulas 53.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup>: ficou-se de estudar melhor esta questão que voltará a ser analisada pela CP oportunamente.

6 — Interpretação da cláusula 55.<sup>a</sup>: problema de saber se o complemento de remuneração deverá ser pago apenas aos trabalhadores que tenham completado três ou mais anos de antiguidade à data da entrada em vigor do CCT ou também àqueles que completarem aquela antiguidade durante a vigência do CCT.

Não houve consenso, já que a representação patronal defende a primeira hipótese enquanto a representação sindical acha que deve prevalecer a segunda, que é a que resulta da letra da cláusula.

7 — Ficou marcada nova reunião para o próximo dia 10 de Maio, às 9 horas e 30 minutos na ACAP.

Pela representação patronal:

(Assinatura ilegível.)  
Diogo Miranda Barbosa.

Pela representação sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal  
e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro**

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e ainda pelas empresas signatárias e, por outro lado, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 — O presente contrato é válido pelo prazo estabelecido na lei vigente, considerando-se sucessivamente renovado se qualquer das partes o não denunciar nos termos da cláusula seguinte.

2 — Para efeitos de retribuição do trabalho, o presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Junho de 1977.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Denúncia)**

1 — A denúncia do presente contrato colectivo de trabalho só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte, até sessenta dias antes do termo da sua vigência.

2 — A denúncia do presente contrato significa o propósito de actualizar o seu texto com vista a ajustá-lo à eventual modificação das condições vigentes à data da sua celebração.

3 — Não obstante a denúncia nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Limitação às operações de fabrico)**

1 — As empresas só poderão contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizerem com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares de produção, entre outras, a empalhação, lapidação, pintura, gravação, artigos de laboratório e espelhagem.

**CAPÍTULO II**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Admissão)**

1 — A admissão do pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 14 anos de idade, que possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — Não podem ser admitidos indivíduos que se encontrem na situação de reformados.

4 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

5 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante de 3.<sup>o</sup> ano.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por quinze dias. Os trabalhadores admitidos para categorias especializadas ou qualificadas verificarão um período experimental de trinta dias.

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

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Mudança de empresa)**

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira.



### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a prazo, nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo por forma inequívoca, e por escrito, ao seu substituto no acto da admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais quinze dias para além do prazo, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Inspecção médica)

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos, sem qualquer prejuízo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer prejuízo.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Composição das obragens)

A constituição das obragens será livre, isto é, não fica sujeita a qualquer condicionalismo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Classificação)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Quadro do pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e remeter os quadros do pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local do trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### (Quadro de densidade)

1 — No preenchimento dos quadros do pessoal, as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo III.

2 — Só é admitida a divisão em grupos A e B desde que exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade.

3 — Haverá sempre um condutor por cada máquina nas máquinas automáticas de produção de vidro, cujo titular deve ter essa categoria profissional.

4 — O número de serventes não pode ser superior a 20 % do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25 % do mesmo total.

5 — Sempre que em cada secção haja dez ou mais trabalhadores, haverá, obrigatoriamente, um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### (Promoção e acesso)

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completarem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes do forno, que só ascenderão à categoria imediata aos 20 anos de idade, desde que dêem provas de capacidade técnica, mas não podendo estes, sem parecer prévio nesse sentido da comissão paritária, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente. Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria de pré-oficial no fim do período limite de prática. Após três anos na categoria e caso não tenha sido volunta-

riamente promovido, o pré-oficial poderá requerer à comissão paritária a sua passagem à categoria imediata.

5 — Os praticantes de ponteleiro, polidor e rebordador serão promovidos à categoria imediata decorridos dois anos naquela categoria.

Os praticantes de desenho, lapidário de pingentes, maçariqueiros de anipolas, artigos decorativos e termos, pantografadores e rolhistas serão promovidos à categoria imediata decorridos três anos naquela categoria.

Os praticantes de biselador, colocador, condutor de máquinas, esmerilador de artigos de laboratório, espolador, facetador, foscador artístico a areia, gravador artístico a ácido, gravador de artigos de laboratório, pintor e lapidário serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 16.ª

##### (Obrigações das empresas)

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matérias da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes das secções de actividades ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentarem cursos nocturnos de estabelecimento de ensino sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num de dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a trinta dias, garantir a partir do primeiro dia e até ao limite de cento e oitenta dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado dentro da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

- l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado, nos termos da lei;
- m) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para o seu uso;
- n) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização e ou a especialização dos trabalhadores;
- o) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

#### Cláusula 17.ª

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir com zelo e pontualidade as suas funções, dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos usos e costumes;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença, licença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os porteiros, fundidores, escolhedores, arquiastas, condutores e ajudantes de condutores de máquinas automáticas, cozedores e ajudantes de pintura a fogo e maquinistas não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho suplementar pago como trabalho extraordinário. O prolongamento atrás previsto não poderá exceder duas horas, salvo casos excepcionais e desde que o trabalhador dê o seu acordo;
- h) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

#### Cláusula 18.ª

##### (Garantias do trabalhador)

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 21.ª;
- e) 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.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis de trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 19.ª

##### (Pagamento dos dirigentes sindicais)

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 16.ª, continuarão a ser pagos como se se mantivessem ao serviço da empresa, de acordo com o disposto na lei das associações sindicais.

#### Cláusula 20.ª

##### (Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, nos termos da lei.

#### Cláusula 21.ª

##### (Transferência para outro local de trabalho)

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, salvo se a empresa provar que a transferência não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pelas transferências, desde que comprovadas.

#### Cláusula 22.ª

##### (Contrato a prazo)

Para a realização de determinados trabalhos, a empresa poderá celebrar contratos a prazo certo que ficam sujeitos, para além dos condicionalismos legais, ao regime estabelecido neste contrato em tudo em que lhes for aplicável, nomeadamente, horário de trabalho e retribuição.

#### Cláusula 23.ª

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de quarenta e cinco horas de trabalho, distribuídas por cinco dias consecutivos, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Para os manipuladores de vidro, nos sistemas manual e semiautomático, será de trinta e nove horas de trabalho efectivo por semana com o período diário de meia hora para descanso ou refeição.

4 — Para os condutores e ajudantes das máquinas automáticas, fundidores, condutores de gasogénio, arquivistas, ferramenteiros, guardas e pessoal que trabalhe por turnos de quarenta e cinco horas de trabalho por semana, com um período diário de meia hora para descanso ou refeição.

5 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresa diferente daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

#### Cláusula 24.ª

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário do trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de inlavor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de inlavor só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Trabalho e ao sindicato.

#### Cláusula 25.ª

##### (Limite de trabalho extraordinário)

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

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder cento e cinquenta horas anuais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas após aquele limite serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das vinte horas ou antes das sete horas será, ainda, acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição quando ultrapassar as vinte horas e do transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer ao transporte normal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de 1250\$ mensais.

2 — Nas empresas em regime de dois turnos rotativos, serão remunerados com um acréscimo mínimo de 900 000\$ mensais.

3 — O acréscimo referido nos n.ºs 1 e 2 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2 continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1 — Constitui retribuição toda e qualquer prestação devida ao trabalhador, por força deste contrato, da lei ou de usos e costumes da profissão, como contrapartida do seu trabalho.

2 — O salário médio do trabalhador é constituído pela remuneração mensal mínima prevista no n.º 3 desta cláusula adicionada de todos os subsídios ou outras prestações que lhe são devidas.

3 — As retribuições mínimas para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo são as constantes das tabelas anexas.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores em regime de tarefa)

Aos trabalhadores em regime de tarefa a empresa pagará os feriados pela média do mês, quinquena ou semana.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Retribuição parcial por incapacidade)

1 — Para os trabalhadores que recebam indemnizações ou pensões por incapacidade parcial para o trabalho, sem prejuízo da possibilidade da sua reclassificação de acordo com parecer da comissão paritária, a redução máxima será a do montante da própria indemnização ou pensão.

2 — Verificando-se que não há diminuição no rendimento do trabalhador não haverá lugar àquela redução.

3 — A comissão paritária a pedido de qualquer das partes também se poderá pronunciar sobre outros casos de incapacidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Substituição)

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe por período igual ou superior a quinze dias outras funções a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber essa retribuição, enquanto as desempenhar.

2 — Se o desempenho das funções referidas no número anterior se mantiver por um período de noventa dias seguidos ou cento e oitenta alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho das funções referidas no n.º 1 se mantiver por um período de cento e oitenta dias seguidos ou duzentos e vinte e cinco dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4 — Para efeitos ou aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

#### Cláusula 33.ª

##### (Subsídio de Natal)

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

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

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar ou estiverem doentes os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

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

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 20 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

## CAPÍTULO V

#### Cláusula 34.ª

##### (Deslocações — Pequenas deslocações)

1 — São pequenas deslocações, para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino e até à partida desse mesmo local.

#### Cláusula 35.ª

##### (Direitos especiais)

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para efeito de deslocação

até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular hora de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula, a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 26.ª. As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

#### Cláusula 36.ª

##### (Grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e ilhas adjacentes, a:

- a) Um subsídio de 100\$ por dia;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;
- c) Pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 26.ª;
- d) Um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis, por cada trinta consecutivos de deslocação, destinado a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo a despesa desta ou destas viagens suportada pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
- e) Um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada sessenta consecutivos de deslocação, destinado a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas ilhas adjacentes;
- f) Um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$ enquanto estiver na situação de deslocado.

#### Cláusula 37.ª

##### (Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário dos trabalhadores e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

## CAPÍTULO VI

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Descanso semanal)

1 — O trabalhador não integrado no regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo o dia de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir periodicamente com o sábado e domingo os dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Feriados)

São feriados:

- 1) 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 e 25 de Dezembro;
- 2) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa;
- 3) Além dos feriados indicados nos números anteriores, observar-se-ão o municipal ou, na falta deste, o feriado distrital, bem como a terça-feira de Carnaval;
- 4) Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Trabalho em dia de descanso)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes e a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado ou no dia de descanso semanal complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se também a todos os trabalhadores em regime de turnos.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil e sem

prejuízo da respectiva retribuição normal trinta dias de férias.

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

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar, parcial ou totalmente, as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### (Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### (Marcação de férias)

1 — A empresa é obrigada a afixar para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

#### Cláusula 44.ª

##### (Interrupção das férias)

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

3 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 45.ª

##### (Sanções)

1 — A empresa que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e do respectivo subsídio.

2 — A empresa que não dê cumprimento ao disposto na cláusula 42.ª pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

### CAPÍTULO VII

#### Das faltas

#### Cláusula 46.ª

##### (Definição de falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 47.ª

##### (Ausência inferior a um dia de trabalho)

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

#### Cláusula 48.ª

##### (Participação da falta)

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo caso de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias.

#### Cláusula 49.ª

##### (Tipos de falta)

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 50.ª, ou seja, prévia ou posteriormente autorizada pela empresa.

#### Cláusula 50.ª

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante três dias úteis;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas.

2 — O prazo previsto na alínea d) conta-se a partir do dia imediato ao do conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez evocação falsa de alguma destas situações ou que as não comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 51.ª

##### (Consequência da falta)

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 19.ª

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspon-

dente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir igual número de dias no período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores ou imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

## CAPÍTULO VIII

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

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

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Regresso do trabalhador)

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, perde o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho, nos termos da lei.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os

direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a substituição que levou ao encerramento ou a diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou de inlabor, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Extinção da relação do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

A matéria relativa à cessação do contrato de trabalho será regida pela lei aplicável.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Trabalho de mulheres)

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

2 — É garantida às mulheres a mesma retribuição que aos homens desde que desempenhem as mesmas funções, dentro do princípio «para trabalho igual salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Faltar noventa dias na altura do parto sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela Caixa de Previdência), nem prejuízo da antiguidade e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;
- c) Duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses, salvo para as empresas onde existem infantários, em que os períodos serão de trinta minutos. A forma de utilização diária deste tempo será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações nor-



mais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período da gravidez adicionado a um ano após o parto.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que no mesmo sentido o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

### CAPÍTULO XI

#### Previdência e abono de família

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

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

### CAPÍTULO XII

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, pondo à disposição dos seus trabalhadores os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 16.<sup>a</sup> terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se a maioria dos trabalhadores da empresa acordar na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos

trabalhadores, e outros tantos indicados pela entidade patronal.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico de trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas em cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das decisões tomadas pela comissão de segurança.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Médico do trabalho)

Todas as empresas com mais de setenta e cinco trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo em vista particularmente os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Designação do médico)

Os médicos de trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Independência do médico)

Os médicos de trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente às empresas e seus trabalhadores.

### CAPÍTULO XIII

#### Das comissões paritárias

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro vogais, dois em representação de cada uma das partes outorgantes.

2 — Para efeito do número anterior, cada uma das entidades abrangidas por este contrato comunicará, nos trinta dias subsequentes à data da publicação, o nome de dois vogais efectivos e dois suplentes, à sede do sindicato, a quem compete assegurar, provisoriamente, o secretariado da comissão.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão participar nos trabalhos da comissão paritária assessores técnicos.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre a matéria de natureza técnica;
- c) Interpretar as disposições desta convenção.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Das deliberações)

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Do regulamento)

O regulamento interno das comissões será elaborado em plenário de vogais, a convocar logo que estejam todos designados.

### CAPÍTULO XIV

#### Sanções disciplinares

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias, consoante a gravidade da falta e a culpabilidade do infractor;
- d) Despedimento.

2 — 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, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do número anterior, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de trinta dias a partir do momento em que a empresa teve conhecimento da infracção.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mantendo-se no entanto o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.

5 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 70.ª

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimentos, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

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

### CAPÍTULO XV

#### Do «contrôle» operário

#### Cláusula 71.ª

##### (Princípio geral)

Aos trabalhadores é assegurado pela Constituição da República o direito de controlar a gestão das empresas onde trabalham, de acordo com a lei.

### CAPÍTULO XVI

#### Cláusula 72.ª

##### (Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou grupo, diminuição de retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste novo contrato.

#### Cláusula 73.ª

##### (Reclassificação)

1 — As empresas procederão, no prazo máximo de noventa dias após a publicação, à reclassificação dos

trabalhadores, a fim de ser atribuída a categoria que lhes pertence.

2 — Se as empresas não procederem à reclassificação no prazo previsto no número anterior, a comissão paritária, a pedido de qualquer das partes, apresentará à empresa a reclassificação no prazo de noventa dias após esse pedido.

3 — Os direitos devidos ao trabalhador por força da reclassificação produzirão efeitos a partir do momento da publicação do contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 74.ª

##### (Início da vigência das tabelas salariais)

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1977.

#### ANEXO I

Níveis	Categorias	Remuneração mensal mínima
1		
1.1	Chefe de fabricação ..... Director de fábrica ..... Director de serviços .....	14 400\$00
1.2	Adjunto de chefe de fabricação .....	12 400\$00
2		
2.1	Analista ..... Chefe de equipa ..... Chefe de secção ..... Chefe de turno de máquinas automáticas ..... Desenhador criador de modelos ..... Desenhador projectista ..... Encarregado — A ..... Fornalista .....	9 900\$00
3		
3.1	Afinador de máquinas ..... Auxiliar de chefe de turno ..... Biselador ou lapidador ..... Colocador ..... Condutor-afinador de máquinas ..... Condutor de máq. aut. ou de prensa ... Controlador de fabrico ..... Cortador de bancada ..... Decoradora ..... Desenhador ..... Desenhador-decorador ..... Educadora infantil ..... Encarregado — B ..... Esmerilador de artigos de laboratório ... Espelhador ..... Foscador artístico a ácido ..... Foscador artístico a areia ..... Gravador artístico a ácido ..... Gravador artístico de laboratório ..... Gravador à roda ..... Lapidário ..... Maçariqueiro ..... Maçariqueiro de artigos de laboratório ..... Monitor ..... Oficial belga ..... Oficial marisador ..... Oficial de prensa (crist. e garraf.) .....	9 550\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mensal mínima
3.1	Operador-afinador de máq. aut. de serigrafia ..... Operador de máquinas de fazer aresta ou bisel ..... Pantografador ..... Pintor ..... Promotor de vendas .....	9 550\$00
3.2	Maquinista (cristalaria) ..... Poteiro .....	9 250\$00
3.3	Carpinteiro ..... Marisador ..... Moldador belga ..... Pedreiro ou trolha ..... Rolhista .....	9 100\$00
3.4	Apontador conferente ..... Colhedor de frascaria (cristalaria) ..... Preparador programador .....	8 950\$00
4		
4.1	Chefe de turno ..... Compositor ..... Lapidário de pingentes ..... Oleiro ..... Polidor (lap. e roça) ..... Ponteiro ..... Rebordador .....	8 800\$00
4.2	Ajudante de condutor de máq. aut. (gar. crist.) ..... Ajudante de pantografador ..... Ajudante de poteiro ..... Chefe de turno de fabricação ..... Colhedor moldador ..... Colhedor de prensa (cristal.) ..... Colhedor preparador .....	8 650\$00
4.3	Analista .....	8 500\$00
4.4	Ajudante de oleiro ..... Apontador de obra ..... Apontador vidreiro ..... Auxiliar de encarregado ..... Controlador de secção de acabamento ..... Moldador de frascaria (cristalaria) ..... Fundidor .....	8 350\$00
4.5	Auxiliar de composição ..... Cozedor de pintura a fogo ..... Enfornador de potes ou tanque ..... Escolhedor no tapete ..... Ferramenteiro ..... Fiel de armazém ..... Foscador a ácido (não artístico) ..... Foscador a areia (não artístico) ..... Temperador ou arquista .....	8 200\$00
5		
5.1	Ajudante de cozedor de pintura a fogo ..... Caixoteiro ..... Caldeador ..... Colhedor de bolas ..... Colhedor de marisas ..... Cortador a frio ..... Cortador a quente ..... Encaixotador .....	7 900\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mensal mínima
5.2	Desenformador de obra pirogravada ..... Enfornador de obra pirogravada ou pintura ..... Guarda ..... Mestre/a de empalhação de vime ..... Porteiro ..... Desenformador .....	7 750\$00
5.3	Ajudante de fundidor ..... Auxiliar de armazém ..... Moleiro ..... Servente de pedreiro .....	7 600\$00
6		
6.1	Alimentador de máquinas ..... Apartadeira ..... Armador de caixas de madeira ou cartão ..... Escolhedor fora do tapete ..... Maquinista de palha de madeira ..... Servente masculino .....	7 450\$00
6.2	Ajudante de operador maq. serigrafia ... Auxiliar de infantário ..... Auxiliar serigrafadora ..... Controlista ..... Cortadeira ..... Decalcadeira ..... Embalador ..... Empalhadeira de palha ..... Empalhadeira de vime ..... Escolhedeira de casco ..... Preparadora de vime ..... Queimadeira ..... Roçadeira ..... Serigrafadora .....	7 250\$00
6.3	Lavadeira ..... Servente feminino ..... Embaladora .....	7 050\$00

#### Pré-oficiais

Para categorias até nível 3:

1.º ano .....	7 750\$00
2.º ano .....	8 400\$00
3.º ano .....	9 000\$00

Para categorias do nível 4 e seguintes:

1.º ano .....	7 500\$00
2.º ano .....	8 000\$00
3.º ano .....	8 500\$00

Praticante geral:

No 1.º ano .....	5 400\$00
No 2.º ano .....	6 000\$00
No 3.º ano .....	6 500\$00
No 4.º ano .....	7 000\$00

Aprendizes do forno:

Com 14/15 anos de idade .....	4 500\$00
Com 16 anos de idade .....	5 400\$00

Aprendizes do forno:

Com 17 anos de idade .....	6 000\$00
Com 18/19 anos de idade .....	6 500\$00

Aprendizes gerais:

Com 14/15 anos de idade .....	3 500\$00
Com 16 anos de idade .....	4 000\$00
Com 17 anos de idade .....	4 500\$00

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras, procede à mudança do tipo de obra prestando assistência técnica. É responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

*Ajudante de condutor de máquinas automáticas (garrafaria/cristalaria).* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

*Ajudante de cozedor de pintura a fogo.* — É o trabalhador que retira da arca os artigos cozidos, arrumando-os.

*Ajudante de fundidor.* — É o trabalhador que coadjuva o fundidor, carrega o carro da composição através de um pá que manuseia, tira o casco.

*Ajudante de oleiro.* — É o trabalhador que pesa, peneira e amassa, a fim de proceder à mistura do barro gordo e do cozido. A amassagem é efectuada com os pés durante alguns dias. A mistura é efectuada com pá de madeira.

*Ajudante de operador de máquinas de serigrafia.* — É a trabalhadora que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante de pantogrador.* — É o trabalhador que executa funções auxiliares e complementares do pantogrador, nomeadamente revestindo por banho, com cera, os objectos a gravar.

*Ajudante de porteiro.* — É o trabalhador que coadjuva o porteiro nos trabalhos por este executados.

*Alimentador de máquinas.* — É o trabalhador que tem como função alimentar as máquinas.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Apartadeira.* — É a trabalhadora cuja função consiste em colocar a obra nos lotes e separá-la, procede à selecção de artigos de modo a tornar homogéneo e de acordo com as características exigidas. Pode, todavia, preencher guias que acompanham a obra, não sendo, todavia, tarefa específica.

*Apontador de obra.* — É o trabalhador que regista as entradas e saídas de todos os produtos acabados. Preenche folhas de custo e produção, de faltas e guias de remessa.

*Apontador vidreiro.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a elaboração dos mapas de distribuição de

mão-de-obra pelos diferentes serviços e passagem das requisições ao armazém geral. Elabora os mapas mensais de *contrôle* de material e mão-de-obra.

*Armador de caixas de madeira ou cartão.* — É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador(a) que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de composição.* — É o trabalhador que tem a seu cargo lavagens e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de encarregado.* — É o trabalhador que executa algumas das tarefas do encarregado sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir permanentemente o encarregado.

*Auxiliar de infantário.* — É a trabalhadora que tem como função a prestação dos cuidados sanitários necessários às crianças e, bem assim, a responsabilidade da higiene nos locais às crianças destinados.

*Biselador ou lapidador.* — É o trabalhador que, manual ou em máquinas semiautomáticas, desbasta a chapa de vidro a fim de lhe chanfrar as arestas, de acordo com as dimensões e formatos específicos, e que executa também os furos e concavidades quando necessário.

*Caixoteiro.* — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

*Caldeador.* — É o trabalhador que tem como função reaquecer os artigos antes de serem entregues aos marisadores ou acabadores de prensa. É também o responsável pelos túneis de caldeação das prensas.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou produção da empresa.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua curso de montador de electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Chefe de fabricação.*

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

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

*Chefe de turno de fabricação.* — É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

*Colhedor de bolas.* — É o trabalhador que tem como função colher vidro, dar-lhe a forma de bola calculando as respectivas quantidades, segundo os diferentes artigos a produzir.

*Adjunto de chefe de fabricação.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de fabricação.

*Apontador conferente.* — É o trabalhador que, com base em guias de remessa, confere a obra à saída do armazém para o cliente (expedição) e assim confere e anota os produtos acabados entrados no respectivo armazém.

*Auxiliar de chefe de turno.* — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

*Colhedor de frascaria (crist.).* — É o trabalhador que colhe com uma vara metálica porções determinadas de massa vítrea, prepara através de movimentos adequados para operações de fabrico, em máquinas semiautomáticas de sopro.

*Colhedor de marisas.* — É o trabalhador que colhe porções de vidro e entrega aos marisadores para acabamento dos artigos a marisar.

*Colhedor-moldador.* — É o trabalhador que colhe vidro e o prepara para a moldação que executa segundo especificações que lhe são fornecidas.

*Colhedor de prensa (crist.).* — É o trabalhador que colhe vidro, prepara-o e coloca-o no molde para as posteriores operações de fabrico, segundo as especificações que lhe são fornecidas.

*Colhedor-preparador.* — É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, segundo especificações que lhe são fornecidas.

*Colocador.* — É o trabalhador que procede à colocação e medição de chapa de vidro nos locais especificados, executando os pequenos acabamentos necessários a estas operações, incluindo a montagem do vidro morolux ou vidro temperado.

*Compositor.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem dos corantes e afinantes (pequenas pesagens).

*Condutor-afinador de máquinas.* — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática ou não de artigos de vidro, a partir do tubo e vareta, alimentando-as sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua reparação.

*Chefe de turno de máquinas automáticas.* — É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

*Condutor de máquinas automáticas ou de prensa.* — É o trabalhador que opera numa máquina destinada a fabricar objectos tais como garrafas e frascos por injeção de ar comprimido e moldação de blocos de massa vítrea; providencia para uma conveniente afinação da máquina; procede à montagem dos moldes, assim como à sua substituição quando apresentam deficiências; regula os comandos automáticos do sistema de injeção de ar e debitador de vidro, em função das características do objecto a fabricar; verifica e vigia o peso e a qualidade dos artigos fabricados, participando as anomalias detectadas, regula excepcionalmente a temperatura nos *feeders*; realiza ou colabora nas reparações a efectuar; cuida da lubrificação das instalações e das supersuperfícies internas dos moldes.

*Controlador de fabrico.* — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Controlador da secção de acabamento.* — É o trabalhador que verifica e controla o trabalho executado pelo pessoal desta secção.

*Controlista.* — É o trabalhador que efectua operações simples de *contrôle*, contagens de peças fabricadas, acabadas ou decoradas, registando essas quantidades em impresso próprio.

*Cortador de bancada.* — É o trabalhador que procede ao corte das chapas de vidro, espelhadas ou não, com ferramenta apropriada e de harmonia com as dimensões e formatos especificados.

*Cortador a frio.* — É o trabalhador que tem como função o corte de artigos de vidro por meio de riscagem, seguido de ligeiro toque com uma superfície fria ou com roda abrasiva.

*Cortador a quente.* — É o trabalhador que corta artigos de vidro nas dimensões desejadas por acção de calor e servindo-se de uma máquina apropriada.

*Cortadeira.* — É a trabalhadora que efectua o corte de artigos de vidro por meio de riscagem ou roda com um diamante e da passagem por uma chama seguida de ligeiro toque por uma superfície fria.

*Cozedor de pintura a fogo.* — É o trabalhador que coloca na arca os produtos pintados, decorados e revestidos, regula a temperatura e discrimina em mapas as qualidades e quantidades de artigos entrados na arca.

*Decalcadeira.* — É a trabalhadora que utiliza decalcomanias que aplica em artigos de vidro.

*Decoradora.* — É a trabalhadora que guarnece determinados artigos de vidro com motivos ornamentais; trabalha a partir de sugestões ou da inspiração.

*Desenformador.* — É o trabalhador que nas arcas de recozimento (fixas ou contínuas) retira delas os diversos artigos de vidro, arruma-os e identifica-os a fim de se saber qual a obra que os executa.

*Desenformador de obra pirogravada.* — É o trabalhador que procede à desenforma da obra após a cozedura.

**Desenhador.** — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

**Desenhador-criador de modelos.** — É o trabalhador que concebe as formas e decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de executabilidade com um máximo de qualidade estética.

**Desenhador-projectista.** — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e inteligência; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

**Desenhador-decorador.** — É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, foscagem, etc.).

**Director de fábrica.** — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

**Director de serviços.** — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

**Educadora infantil.** — É a trabalhadora que, com curso adequado, tem como função prestar todos os cuidados necessários e suficientes à educação das crianças.

**Embalador (chapa de vidro).** — É o trabalhador que condiciona chapa de vidro de diferentes dimensões, podendo assegurar o transporte de chapas dos pisos para o local das embalagens ou colocá-los nos contentores.

**Embaladora.** — É a trabalhadora que acondiciona, em caixas de cartão ou outras, artigos de vidro, pondo nas respectivas caixas a identificação dos artigos, com carimbo apropriado ou escrevendo.

**Empalhadora de palha.** — É a trabalhadora que acondiciona com palha artigos de vidro, embrulhando-os depois em papel.

**Empalhadora de vime.** — É a trabalhadora que, utilizando vime previamente preparado com uso exclusivo das mãos, reveste garrafas, garrafões e outros artigos.

**Encaixotador.** — É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro das caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

**Encarregado.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

**Enfornador de obra pirogravada ou pintada.** — É o trabalhador que procede à enforna na arca contínua de obra pirogravada para cozedura.

**Enfornador de potes ou tanques.** — É o trabalhador que assegura a alimentação com uma mistura verificável, os potes contidos nos fornos ou os fornos a tanque.

**Escolhedeira de casco.** — É a trabalhadora que observa as características do casco de vidro, que classifica e separa conforme as instruções recebidas e examina cuidadosamente o casco de vidro. Atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como cores e qualidade de vidro, separa, com o auxílio de rodos de madeira ou outros instrumentos, os pedaços de vidro em receptáculos diferentes, de harmonia com a classificação efectuada.

**Escolhedor/a (fora do tapete).** — É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de vária natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

**Escolhedor no tapete.** — É o trabalhador que em empresas de cristalaria ou garrafaria e predominantemente em tapete rolante observa, classifica e selecciona artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições. Classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes; assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

**Esmerilador de artigos de laboratório.** — É o trabalhador que ajusta e/ou pule, por desbaste, utilizando material abrasivo, artigos de laboratório em vidro. Deve preparar a ferramenta necessária às suas funções.

**Espelhador.** — É o trabalhador que, manual ou em máquinas semiautomáticas, procede a espelhagem de chapa de vidro por meio de produtos químicos apropriados e ao seu revestimento com verniz adequado à conservação.

**Ferramenteiro.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega de produtos entrados e o seu registo.

**Fornalista.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a coordenação do trabalho dos pedreiros e a responsabilidade pela instalação e conservação dos fornos em laboração.

*Foscador a ácido (não artístico).* — É o trabalhador que procede a foscagem de artigos de vidro, por imersão ou banho de ácido fluorídrico, cuja solução prepara adequadamente.

*Foscador a areia (não artístico).* — É o trabalhador que procede a foscagem de artigos de vidro através de um jacto de areia.

*Foscador artístico a ácido.* — É o trabalhador que procede a foscagem de artigos de vidro por imersão ou banho que prepara. Recebe os artigos a foscar, isola as partes que devem ficar transparentes, coloca as peças em posição adequada de forma a introduzi-las nos reservatórios onde está contido o banho; verifica a qualidade do trabalho realizado.

*Foscador artístico a areia.* — É o trabalhador que procede a foscagem de chapa de vidro e outras peças por meio da aplicação de um jacto de areia; considera-se trabalho de natureza artística quando executado sobre superfícies previamente por si preparadas com vernizes ou betumes apropriados.

*Fundidor.* — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de um forno a potes, de tanque ou de outro tipo, utilizado na obtenção de vidro por fusão de vários materiais. Põe a funcionar o sistema de aquecimento do forno com a mistura de materiais especificados manejando pás, rodos ou outros utensílios, vigia o processo de fusão empiricamente ou através de pirómetros, corrigindo, se necessário, a temperatura ou adicionando a quantidade de mistura requerida, para evitar irregularidades de vidro; observa o nível de massa de fusão por meio de vigias e com o auxílio de um vidro fosco, retirando com um rodo as impurezas que flutuam no bordo; comunica as anomalias ocorridas. Pode ter um ou mais ajudantes sob as suas ordens.

*Gravador artístico a ácido.* — É o trabalhador que procede a gravação a ácido de motivos decorativos sobre determinados artigos ou chapas de vidro; prepara a solução ácida a empregar na gravação segundo as especificações correspondentes; aplica nas peças a decorar uma camada de verniz, cera ou outro isolante apropriado, executando sobre elas a decoração pretendida e submetendo as outras peças à acção do ácido as vezes necessárias até atingir o que deseja transmitir. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

*Gravador artístico de laboratório.* — É o trabalhador que, auxiliado por máquinas manuais, automáticas e utensílios adequados, cubica e obtém marcações volumétricas, quer gravadas através de ácido fluorídrico, foscagem eléctrica, tinta ou directa. Deve zelar pela qualidade do artigo graduado até à sua execução final.

*Gravador a roda.* — É o trabalhador que grava, por meio de roda de cobre ou abrasiva motivos decorativos sobre artigos de vidro; examina desenhos, modelos e outras especificações técnicas que transporta para as peças a gravar; executa o seu trabalho

numa máquina acoplada a um motor que põe em movimento depois de lhe aplicar as rodas necessárias ao trabalho a executar. Pode trabalhar a partir da sua imaginação.

*Guarda.* — É o trabalhador que tem como função a vigilância de qualquer das instalações da empresa.

*Lapidário.* — É o trabalhador que talha motivos ornamentais em determinadas superfícies de vidro por desbaste efectuado com rodas abrasivas e de esmeril; trabalha a partir de desenhos, especificações técnicas, modelos ou da sua imaginação; marca, se necessário, nas superfícies da peça a lapidar as linhas e os pontos de referência com utensílios apropriados; monta no veio da instalação mecânica a mó adequada ao trabalho a realizar. Examina a qualidade do trabalho efectuado.

*Lavadeira.* — É a trabalhadora que lava qualquer obra produzida.

*Maçariqueiro.* — É o trabalhador que com auxílio de um maçarico alimentado a gás ou por qualquer outro combustível transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Maçariqueiro de artigos de laboratório.* — É o trabalhador que, com o auxílio de chamas e ferramentas adequadas ao tipo de vidro, pode transformar o mesmo em todo e qualquer artigo destinado a laboratórios de estudo, análises, investigação, ensino industrial. Pode, se necessário, preparar ferramentas ou até moldá-las em máquinas acessórias ao fabrico dos citados artigos.

*Maquinista (cristalaria).* — É o trabalhador que, para além de dirigir e cordenar a obra, corta o vidro e acciona a máquina para que o vidro seja soprado e depois moldado em boas condições.

*Maquinista de palha de madeira.* — É o trabalhador que com máquina apropriada faz palha de madeira para acondicionamento de artigos de vidro.

*Marisador.* — É o trabalhador que tem como função colocar os pés nos cálices através de ferramentas que utiliza manualmente. O vidro chega-lhe através do colhedor de marisas, sendo ele o responsável pela quantidade a utilizar. O marisador de marisa grossa, além de colher e moldar, pode colocar pés e asas.

*Moldador belga.* — É o trabalhador que tem a função idêntica à do oficial, exceptuando o *contrôle* e chefia da obra.

*Mestre/a de empalhação de vime.* — É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo e sob a sua responsabilidade o sector de empalhamento, vigiando e controlando a sua actividade.

*Moldador de frascaria (cristalaria).* — É o trabalhador que manobra uma máquina semiautomática de sopro com a qual completa o ciclo de moldações em determinado tipo de peças de vidro transmitindo-lhes a forma definitiva.



**Moleiro.** — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de um moinho destinado a reduzir a pó as matérias-primas utilizadas na composição e fabricação de vidro.

**Monitor.** — É o trabalhador que tem como função a prestação de ensinamentos, nomeadamente aos trabalhadores do forno, lapidação e outras secções, visando a sua formação e aperfeiçoamento profissional.

**Oficial belga.** — É o trabalhador que, além de coordenar e chefiar a obra, tem como função dirigir a colheita da massa vítrea e a sua moldação para a fabricação de objectos de vidro, cujos acabamentos pode executar segundo especificações que lhe são fornecidas.

**Oficial marisador.** — É o trabalhador que, além de chefiar e coordenar a obra, tem como função a colocação das hastes e pés nos artigos de vidro, segundo as especificações que lhe são fornecidas, e, bem assim, bicos de jarros e quaisquer trabalhos de marisa.

**Oficial de prensa (cristalaria).** — É o trabalhador que regula e manobra manualmente um dispositivo mecânico que molda, por aperto, artigos de vidro, de acordo com instruções recebidas, e o objecto a fabricar. Coloca o molde em posição de receber o vidro pastoso, corta-o com uma tesoura na quantidade necessária e puxa o braço que faz juntar à bucha na massa vítrea, levando-a contra a superfície de moldação.

**Oleiro.** — É o trabalhador que, servindo-se de argila previamente preparada, executa diversos trabalhos através de moldes apropriados, tais como portas para os fornos, tapadores, rodela, tijolos para fornos, etc.

**Operador de máquina automática de serigrafia.** — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos nas peças serigravadas.

**Operador de máquina de fazer aresta ou bisel.** — É o trabalhador que em máquina semiautomática que opera manualmente e através de movimentos sucessivos faz arestas e bisel. Tem a seu cargo a afinação e a manutenção da máquina.

**Pantogravador.** — É o trabalhador que regula e manobra um dispositivo mecânico destinado a reproduzir motivos decorativos, por meio de um estilote apropriado e a partir de um modelo-padrão, sobre objectos de vidro previamente revestidos de cera. Interpreta desenhos, modelos e outras especificações técnicas da obra a executar.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refractários, nas formas adequadas para a sua aplicação, dos potes e cachimbos no respectivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil.

**Pintor.** — É o trabalhador que decora artigos de vidro com base em desenhos e modelos que transporta

para as peças, utilizando na operação pincéis e tintas por ele preparadas. Pode trabalhar a partir da sua própria imaginação.

**Polidor (lapidação e roça).** — É o trabalhador que pule determinadas superfícies em artigos de vidro ou chapa de vidro, utilizando rodas de madeira, cortiça ou feltro.

**Ponteleiro.** — É o trabalhador que desbasta fundos de artigos de vidro, utilizando rodas abrasivas de esmeril, pedra e cortiça.

**Porteiro.** — É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e mercadorias.

**Poteiro.** — É o trabalhador que, servindo-se de barro previamente preparado, executa, com o auxílio de moldes, os potes ou outros artigos destinados à fundição de vidro.

**Preparador-programador.** — É o trabalhador responsável pela elaboração de *dossiers-artigos* onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, pesos, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno e outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente. (Integra as actuais funções de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação.)

**Preparadora de vime.** — É a trabalhadora que, com máquina própria, executa a preparação do vime para aplicação em diversos artigos.

**Promotor de vendas.** — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar a venda.

**Queimadeira.** — É a trabalhadora que regula e manobra uma instalação destinada a arredondar bordos de objectos de vidro por meio de chama.

**Rebordador.** — É o trabalhador que regulariza superfícies de artigos de vidro, utilizando rodas de esmeril, lixa ou qualquer outro material.

**Roçadeira.** — É a trabalhadora que corrige eventuais irregularidades apresentadas pelas superfícies de artigos de vidro, por desbaste contra um disco metálico, de pedra ou cinta de lixa.

**Rolhista.** — É o trabalhador que ajusta, por desbaste, utilizando massa de esmeril, aos gargalos de frascos e garrafas, etc., rolhas de vidro.

*Servente feminino.* — É a trabalhadora que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente masculino.* — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente de pedreiro.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro e prestar-lhe o auxílio de que carece.

*Serigravador/a.* — É o trabalhador que, após receber um desenho através de processo fotográfico, o reduz à dimensão a utilizar, obtendo assim a película. Procede em seguida à preparação do *écran*, utilizando uma grade em madeira ou alumínio com seda, tela de aço, preparado para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o *écran* a introduzir na máquina de serigrafia.

*Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).* — É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca de recozimento), com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

*Nota.* — As partes acordaram a seguinte definição para a categoria de pré-oficial: é o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

### ANEXO III

#### Quadro geral de densidades

Número de trabalhadores	Grupo A	Grupo B
1 .....	1	—
2 .....	1	1
3 .....	1	2
4 .....	2	2
5 .....	2	3
6 .....	3	3
7 .....	3	4
8 .....	4	4
9 .....	4	5
10 .....	5	5

A retribuição do grupo B será inferior em 300\$ mensais para os níveis 3-3.1 e de 150\$ para os restantes níveis estabelecidos para o grupo A e constantes das tabelas.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Vidreiros e Offícios Correlativos do Distrito de Aveiro:

António José Machado Soares.  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Outubro de 1977, a fl. 61 do livro n.º 1, com o n.º 298, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste contrato colectivo, por aquela classificação exigir estudos demorados, propõem-se a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal, a firma Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sindicato dos Vidreiros e Offícios Correlativos do Distrito de Aveiro, para não adiar a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho e uma vez que não há outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Outubro um projecto com aquela classificação.

Porto, 28 de Julho de 1977.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Vidreiros e Offícios Correlativos do Distrito de Aveiro:

António da Silva Pereira.  
António José Machado Soares.

## **CCT para a indústria da construção e similares do dist. do Funchal**

### **CAPÍTULO I**

#### **Da área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **(Área e âmbito)**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Assicom — Associação dos Industriais de Construção da Madeira e, por outro, os profissionais ao seu serviço representados pelo Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Offícios Correlativos do Distrito do Funchal.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência, denúncia e revisão)**

1 — O presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1977, e o seu período de vigência é de dezoito meses.

2 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorrido um ano sobre a data da sua publicação, mantendo-se, porém, em vigor enquanto não for substituído por nova convenção.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito à parte contrária com a antecedência mínima de sessenta dias.

4 — Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

### **CAPÍTULO II**

#### **Da admissão e carreira profissional**

##### **SECÇÃO I**

###### **Da admissão e readmissão**

##### **Cláusula 3.ª**

###### **(Condições gerais de admissão)**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas trabalhadores com a idade mínima de 14 anos.

2 — O acto de admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em quadruplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e os outros dois a enviar, respectivamente, para a Assicom e o Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Offícios Correlativos do Distrito do Funchal, no prazo de oito dias.

3 — Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os seguintes documentos:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso aquele não exista;

- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como:

Regulamento de segurança;  
Regulamento de regalias sociais e outros.

4 — Para preenchimento de postos de trabalho, a entidade patronal não deverá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa, quando, entre os profissionais que a servem, exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar, sendo para tal consultada a comissão sindical ou, na sua falta, o Sindicato.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **(Condições de readmissão)**

1 — A entidade patronal que readmitir um trabalhador garantirá-lhe todas as regalias possuídas à data da rescisão e contar-lhe-á na antiguidade o período compreendido entre a rescisão e a readmissão.

2 — O disposto no número anterior não se aplica, porém, desde que entre a rescisão e a readmissão medeie um período superior a cinco anos.

##### **Cláusula 5.ª**

###### **(Período experimental)**

1 — Existirá um período de experiência de quinze dias para os trabalhadores que não tenham carteira profissional.

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

3 — A entidade patronal renuncia ao período de experiência sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquelas que usufruía na empresa em que anteriormente prestava serviço.

4 — Decorrido o período experimental, torna-se definitiva a admissão dos trabalhadores e a antiguidade conta-se sempre desde o início da sua admissão.

##### **SECÇÃO II**

###### **Dos contratos a prazo**

##### **Cláusula 6.ª**

###### **(Celebração)**

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis 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.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Caducidade)

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Renovação)

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Cessação)

1 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

2 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

3 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 1, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Denúncia nos primeiros quinze dias)

Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Elementos essenciais)

1 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e contará obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria

profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

2 — Nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup> deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

3 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

4 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

### SECÇÃO III

#### Da classificação dos trabalhadores

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadro de níveis de qualificação)

Nos termos e para os efeitos do disposto no Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o quadro de níveis de qualificação das profissões abrangidas por este CCT consta do anexo I.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

1 — Os profissionais da indústria da construção civil constituem o pessoal técnico e o pessoal operário.

2 — No pessoal técnico compreendem-se as seguintes categorias:

*Chefe de oficina.* — É o profissional que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa;

*Controlador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o *contrôle* do rendimento da produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e medições em obras;

*Encarregado fiscal ou verificador de qualidade.* — É o trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra;

*Encarregado-geral.* — É o profissional que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

3 — No pessoal operário compreendem-se os seguintes grupos e categorias:

##### Grupo A

*Apontador.* — É o profissional que executa as folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

*Arvorado ou seguidor.* — É o profissional que dirige um conjunto de operários de qualquer das profissões incluídas nos grupos B e C, auxilia o encarregado no exercício das suas funções ou dirige pequenas obras até um efectivo de dez a vinte operários.

*Capataz.* — É o profissional que dirige um grupo de trabalhadores não diferenciados.

*Encarregado.* — É o profissional que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

#### Grupo B

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.* — É o profissional que executa a montagem, em edifícios e outras instalações, de materiais isolantes, com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

*Canteiro.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou em oficinas.

*Carpinteiro de limpos.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

*Estucador.* — É o profissional que trabalha exclusiva ou predominantemente em estuques.

*Fingidor.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, imita com tintas madeira ou pedra.

*Pintor decorador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armas sobre paredes ou madeiras.

#### Grupo C

*Armador de ferro.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado.

*Cabouqueiro ou montante.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, realiza trabalhos de desmonte, preparação e execução de pedras nas pedreiras e nas obras.

*Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Cimenteiro.* — É o profissional que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens e armaduras de ferro.

*Moldador de artefactos de cimento.* — É o trabalhador que confecciona ladrilhos, mosaicos, pequenas lajes e outros artigos, por moldação e prensagem manual de massas de cimento; prepara as massas que utiliza e vaza no molde a quantidade necessária de massa pastosa e cobre-a com uma camada de fundo, nivela convenientemente a superfície por meio de uma régua; actua sobre o sistema de aperto da prensa, para comprimir a massa e conformar a peça, alivia a compressão através do manejo do respectivo comando; retira o artigo fabricado e coloca em local apropriado; manobra, alimenta e assegura o funcionamento da máquina destinada a regularizar e dar brilho por esmerilhagem aos mosaicos; procede à limpeza dos moldes e das máquinas com que trabalha.

#### Grupo D

*Assentador de aglomerados de cortiça.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

*Assentador de revestimentos.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

*Assentador de tacos.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

*Calceteiro.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

*Condutor-manobrador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros ou nas obras, equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semifixos ou móveis.

*Impermeabilizador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

*Entivador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa entivagens e escoramentos de terrenos, quer a céu aberto, quer em galerias ou poços.

*Espalhador de betuminosos.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, realiza manualmente rega ou espalhamento de betuminosos.

*Ladrilhador ou azulejador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Marmoritador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos com mármore.

*Mineiro.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

*Montador de andaimes.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

*Montador de chapas de fibrocimento.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

*Montador de estores.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

*Sondador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, manobra sondas.

*Tractorista.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra tractores.

*Montador de tubagens de fibrocimento.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

#### Grupo E

**Areeiro.** — É o trabalhador que extrai areia em praias, ribeiras e outros lugares, ciranda e procede ao seu transporte.

**Auxiliar menor.** — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

**Batedor de maço.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos.

**Fabricador de blocos.** — É o trabalhador que confecciona blocos por moldação de massas de cimento; prepara as massas que utiliza por amassamento manual ou com betoneira, que alimenta, e vaza no molde a quantidade de massa requerida; faz a compactação do material por processo manual ou por processo mecânico accionando um dispositivo que põe em funcionamento um sistema vibratório de compactação; desmolda o artigo confeccionado, transporta-o e coloca-o no lugar apropriado regando-o periodicamente, cuida da limpeza dos moldes e dos utensílios e dispositivos mecânicos que utiliza.

**Guarda.** — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa.

**Ferramenteiro.** — É o trabalhador a quem se confia a distribuição e recolha e *contrôle* de ferramentas.

**Marteleiro.** — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, manobra martelos perfuradores ou demolidores.

**Trabalhador não diferenciado.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos.

4 — Os encarregados e os profissionais dos grupos B, C e D terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

##### *Encarregados:*

- de 1.ª;
- de 2.ª

##### *Profissionais dos grupos B e C:*

- Oficial de 1.ª;
- Oficial de 2.ª;
- Aprendiz.

##### *Profissionais do grupo D:*

- Operário especializado;
- Praticante.

#### Cláusula 14.ª

##### (Indústria de marcenaria)

1 — Os profissionais da indústria de marcenaria constituem o pessoal técnico e o pessoal operário.

2 — No pessoal técnico compreendem-se as seguintes categorias:

Encarregado-geral, chefe de oficina e contramestre.

3 — No pessoal operário compreendem-se os seguintes grupos e categorias:

##### *Grupo A:*

Entalhador, escultor, expedidor de produtos acabados, gravador de couro, orçamentador, planteador, separador de trabalho e verificador de qualidade.

##### *Grupo B:*

Colchoeiro, controlador, embutidor-maqueteiro, estofador e riscador de madeiras.

##### *Grupo C:*

Bagueteiro, cadeireiro, decorador, dourador, encerador de móveis ou soalhos, envernizador, estofador de móveis, marceneiro-acabador, moldureiro, operador de máquinas de canelas e operador de máquinas de lançadeiras, perfilador, pintor de letras e traços, pintor de móveis «manual ou pistola», polidor de móveis, respigador, serrador e torneiro.

##### *Grupo D:*

Acabador de canelas, acabador de lançadeiras e prensador, casqueiro, colchoeiro, costureiro-controlador, empalhador de cadeiras, estojeiro, facejador, fiel, lixador mecânico, marceneiro ou armador de urnas funerárias, operador de pantógrafo e operador de orladora.

##### *Grupo E:*

Apontador.

##### *Grupo F:*

Condutor de empilhador, condutor de grua e condutor de tractor, costureiro de estofador e costureiro de estojeiro.

##### *Grupo G:*

Cardeiro, costureira de máquinas de cortinados e ajudante de costureira, costureiro de colchoeiro (manual ou à máquina), empalhador, enchedor de colchões e operador de máquinas de acolchoar.

##### *Grupo H:*

Entregador de materiais, porteiro, guarda, rondante e pessoal indiferenciado (serviços de carga e descarga).

4 — Os profissionais dos grupos B e F terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

- Oficial de 1.ª;
- Oficial de 2.ª

Os profissionais dos grupos A, C e D terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:  
Oficial de 1.ª;  
Oficial de 2.ª;  
Meio-oficial;  
Ajudante.

#### Cláusula 15.ª

##### (Indústria de carpintaria)

1 — Os profissionais da indústria de carpintaria constituem o pessoal técnico e operário.

2 — No pessoal técnico compreendem-se as seguintes categorias:

Encarregado-geral, chefe de oficina, preparador de ferramentas, fiel e apontador.

3 — No pessoal operário compreendem-se os seguintes grupos e categorias:

##### Grupo A:

Carpinteiro, envernizador, pintor, riscador de madeiras, perfilador, respigador e operador de orla-dora.

##### Grupo B:

Colador, condutor de empilhador, condutor de grua, condutor de tractor, cortador e preparador de folha, facejador, lixador, prensador e titular de estores.

##### Grupo C:

Entregador de materiais e pessoal indiferenciado.

4 — Os profissionais dos grupos A e B terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

Oficial de 1.ª;  
Oficial de 2.ª;  
Meio-oficial;  
Ajudante.

#### Cláusula 16.ª

##### (Indústria de serração de madeiras)

1 — Os profissionais da indústria de serração de madeiras constituem o pessoal técnico e operário.

2 — No pessoal técnico compreendem-se as seguintes categorias:

Chefe de oficina e técnico preparador de lâminas de corte de madeiras e encarregado-geral.

3 — No pessoal operário compreendem-se os seguintes grupos e categorias:

##### Grupo A:

Serrador de *chariot*.

##### Grupo B:

Serrador de serra de fita moto-serrista.

##### Grupo C:

Ajudante de técnico preparador de lâminas de corte de madeira, escolhedor e medidor de ma-

deiras, marcador de tabuinhas de máquina automática, perfilador, riscador de madeiras e serrador manual.

##### Grupo D:

Caixoteiro e prensador, condutor de grua e condutor de tractor, cortador de árvores, facejador, macheador, precintador à máquina e serrador de serra circular.

##### Grupo E:

Ajudante, descascador, encastelador, enfardador, entregador de materiais, guarda, grampeador, marcador, pessoal não indiferenciado, precintador manual, porteiro e rondante.

4 — Os profissionais dos grupos A, B e C terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

##### Grupo A:

Oficial de 1.ª;  
Oficial de 2.ª;  
Ajudante.

##### Grupo B:

Oficial de 1.ª;  
Oficial de 2.ª;  
Meio-oficial.

##### Grupo C:

Oficial de 1.ª;  
Oficial de 2.ª

#### Cláusula 17.ª

##### (Indústria de cerâmica e olaria)

1 — Os profissionais da indústria de cerâmica e olaria compreendem as seguintes categorias:

##### Grupo A:

Moldador, oleiro rodista e formista-moldista.

##### Grupo B:

Acabador, amassador ou moedor de barro, apontador, desenformador, escolhedor e rebarbador, enformador, oleiro assador, oleiro colador, oleiro rodista de loiça vulgar não vidrada, operador de máquina de amassar.

##### Grupo C:

Servente e ajudante.

##### Grupo D:

Pintora e acabadora.

##### Grupo E:

Aparadora.

2 — Os profissionais dos grupos A e D terão as seguintes qualificações ou graus profissionais:

Oficial de 1.ª;  
Oficial de 2.ª;  
Oficial de 3.ª

SECÇÃO IV  
Da aprendizagem

Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1 — Poderá haver nas empresas aprendizes para as categorias profissionais previstas nas cláusulas 13.<sup>a</sup> e seguintes, com excepção daquelas em que haja praticantes.

2 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, se as empresas não tiverem serviços autónomos para a formação profissional.

3 — Aos aprendizes sindicalizados será passado pelo sindicato respectivo um cartão de aprendizagem, mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a comunicar, posteriormente à sua admissão, no prazo de trinta dias.

4 — Aos aprendizes menores de 18 anos será previamente feito exame médico que comprove a sua capacidade física.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Duração)

1 — A aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos. Se o aprendiz for admitido com mais de 18 anos a aprendizagem não irá além de dois anos.

2 — Considerar-se-á, para o efeito do número anterior, o tempo de aprendizagem em outra entidade patronal, desde que o facto conste do seu cartão profissional ou de outro documento.

3 — Igualmente serão tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem, oficialmente criados, das actividades a que se aplica o presente contrato.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Regalias dos trabalhadores estudantes)

1 — Será facilitada aos trabalhadores-estudantes a frequência de escolas técnicas, centros oficiais de aprendizagem ou quaisquer outros estabelecimentos de ensino oficial, devendo-lhes ser concedida a possibilidade de saírem, nos dias de aulas, até um hora antes do termo do serviço, se isso for necessário para a frequência, e sem prejuízo da retribuição, desde que mostrem assiduidade e aproveitamento quando essa prova lhes seja exigida.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar por altura dos exames, sem perda de remuneração, um dia por cada prova.

3 — Havendo cursos de aprendizagem na empresa, o tempo despendido será considerado como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo por parte do trabalhador e do sindicato.

SECÇÃO V

Dos quadros e promoções

Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Relação nominal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter, até 20 de Abril de cada ano, para verificação do quadro, uma relação nominal, em quadruplicado, para o sindicato, de onde constem os seguintes elementos relativos a cada profissional: nome, morada, número de inscrição na previdência, data de nascimento, data de admissão, última promoção, habilitações literárias, categoria, vencimento e número de sócio do sindicato.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia da relação referida no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho ou à caixa de previdência.

3 — O sindicato devolverá, depois de anotado e visado, um dos exemplares, que se destina a ser afixado em lugar bem visível, e remeterá outro à Assicom.

4 — No exemplar destinado a ser afixado deverão constar as retribuições de todos os trabalhadores.

5 — As entidades patronais ficam obrigadas a remeter, mensalmente, ao sindicato e à Assicom cópia da relação da folha de ordenados enviada à caixa de previdência.

6 — O não cumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Densidades)

1 — A proporção entre o número de oficiais de 1.<sup>a</sup> e o de oficiais de 2.<sup>a</sup> não pode ser inferior a 50 % dos primeiros em relação aos segundos.

2 — Em qualquer categoria o número de praticantes não pode ser superior ao dos operários especializados.

3 — O número de encarregados de 1.<sup>a</sup> não pode ser inferior a 20 % dos encarregados de 2.<sup>a</sup>

Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Promoções obrigatórias)

1 — Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano. Findo este, transita-



rão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos, tenham passado a trabalhador indiferenciado.

2 — Nenhum trabalhador poderá estar mais de quatro anos na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> e mais de dois na categoria de praticante.

3 — Para efeito do número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que ele conste do cartão profissional do operário.

## CAPÍTULO III

### Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Dos deveres

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal obriga-se, quer directamente, quer através dos seus representantes, a:

- a) Dispensar obrigatoriamente os dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas e a criar, ou de alguma forma representantes de pessoal ao seu serviço, possibilitando-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe, facilitando assim o exercício normal dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos nos termos da lei;
- b) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, excepto nos casos previstos neste contrato; nos casos extraordinários, será necessário o acordo escrito do delegado sindical ou comissão sindical e, na falta destes, do sindicato;
- c) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais e aos sindicatos, neste caso relativamente aos trabalhadores sindicalizados, os elementos relativos ao cumprimento das normas aplicáveis ao contrato de trabalho;
- e) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;
- f) Passar o certificado de trabalho mencionado na cláusula 86.<sup>a</sup> sempre que o trabalhador o solicite;
- g) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- h) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer admoestação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

- i) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnizações devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;
- j) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem o seu estágio ou aprendizagem;
- l) Classificar os trabalhadores de acordo com as funções e responsabilidades que lhe são cometidas e de acordo com o presente contrato;
- m) Pagar a totalidade do vencimento diário, nos dias em que, pelas más condições climáticas ou quaisquer outras razões não imputáveis ao trabalhador, este não possa prestar a sua actividade e se tenha apresentado no local de trabalho;
- n) Afixar nos locais de trabalho os regulamentos ou normas internas de segurança, regalias sociais e outros.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Deveres do trabalhador)

O trabalhador deve:

- a) Cumprir com zelo as funções que lhe foram cometidas, dentro do objectivo do contrato de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correcção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, relacionados com o seu trabalho, que lhe estejam confiados;
- e) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;
- f) Zelar pelos interesses da empresa, designadamente não divulgando informações de segredos referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio, salvo se daí resultar prejuízo para a generalidade dos trabalhadores;
- g) Não negociar por conta própria em concorrência com a empresa.

#### SECÇÃO II

##### Das garantias

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravel-

- mente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 93.ª;
  - d) Baixar, sob qualquer pretexto, a categoria do trabalhador;
  - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu consentimento, excepto se da deslocação não lhe advierem prejuízos;
  - f) Obrigar, directa ou indirectamente, o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
  - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

#### Cláusula 27.ª

##### (Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 32.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 28.ª

##### (Deslocações dentro do local de trabalho na indústria de construção)

1 — O local de trabalho para a indústria de construção coincide com os limites do concelho para o qual o trabalhador foi contratado.

2 — A entidade patronal, quando o concelho for o do Funchal, pagará os transportes do trabalhador em autocarro ou fornecer-lhe-á transporte próprio na ida e no regresso do lugar onde este esteja efectivamente a trabalhar desde ou até à zona baixa da cidade do Funchal, sempre que aquele lugar fique a uma distância superior a 2 km daquela zona.

§ 1.º Por zona baixa da cidade entende-se o lugar do término das carreiras de autocarros que o trabalhador tenha de utilizar, ou Avenida do Mar, em toda a sua extensão, da qual se contará aquela distância de 2 km.

§ 2.º O disposto no n.º 2 não tem aplicação sempre que o lugar onde o trabalhador esteja efectivamente a prestar serviços fique a uma distância inferior a 2 km do lugar onde a entidade patronal tenha a sua sede.

#### Cláusula 29.ª

##### (Deslocações para fora do local de trabalho com regresso diário)

1 — Sem prejuízo do disposto na lei sindical, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar serviço fora do local de trabalho nos termos definidos no n.º 1 da cláusula anterior sempre que se verifiquem em conjunto as seguintes circunstâncias:

- a) Lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- b) O trabalho consinta o regresso diário à sua residência;
- c) Lhe seja pago o tempo gasto nas viagens como extraordinário, considerando-se hora completa qualquer fracção que exceda trinta minutos, salvo se as viagens forem efectuadas durante o horário normal de serviço;
- d) Tenha sido avisado na antevéspera do primeiro dia, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso ser superior ao habitual em mais de meia hora.

2 — A remuneração do trabalho prestado nas condições do número anterior obedecerá ao disposto na cláusula 48.ª

#### Cláusula 30.ª

##### (Deslocações para fora do local de trabalho sem regresso diário)

1 — As deslocações para fora do local de trabalho sem regresso diário só poderão ser impostas ao profissional se a obrigação constar do documento escrito.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado temporariamente subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

3 — A remuneração do trabalho prestado nas condições do n.º 1 obedecerá ao disposto na cláusula 49.ª

#### Cláusula 31.ª

##### (Deslocações entre ilhas, para o continente ou o estrangeiro)

As deslocações entre ilhas, para o continente ou o estrangeiro, estão sujeitas ao condicionalismo estabelecido na cláusula anterior, excepto no que respeita à remuneração, que obedecerá ao disposto na cláusula 50.ª

#### Cláusula 32.ª

##### (Transferência do estabelecimento para o caso de unidades fabris)

1 — Em caso de transferência do estabelecimento para novo local, o trabalhador poderá, em alterna-

tiva, optar por rescindir o contrato ou aceitar a mudança.

2—No caso de o trabalhador optar pela rescisão, terá direito a uma indemnização igual à resultante do despedimento colectivo.

No caso de o trabalhador aceitar a mudança assinará um documento, em triplicado, do qual constem as condições de trabalho que lhe são propostas.

O trabalhador ficará com uma das cópias, sendo outra enviada ao sindicato respectivo, no caso daquele se encontrar sindicalizado.

3—A entidade patronal deverá avisar o trabalhador do novo local de trabalho, com pelo menos três meses de antecedência em relação à data prevista para a transferência e suportará todas as despesas feitas pelo trabalhador e por ela originada, nomeadamente os transportes.

4—A entidade patronal deverá proporcionar aos trabalhadores meio fácil de deslocação entre o novo local de trabalho e o anterior sempre que os transportes colectivos públicos forem insuficientes para tal.

5—É aplicável ao caso previsto na presente cláusula o n.º 2 da cláusula 28.ª, com a alteração de 2 km para 1 km da distância aí prevista.

6—No caso de o trabalhador concordar com a transferência do local de trabalho este passará a ser aquele para onde o trabalhador aceitou transferir-se.

#### Cláusula 33.ª

##### (Fusão, transformação ou cisão de sociedades)

1—Em caso de possível transferência do trabalhador de uma empresa para outra da qual a primeira seja sua associada ou tenha administradores ou gerentes comuns ou ainda em resultado de fusão, transformação ou cisão de sociedades, aquele goza de opção para rescindir o contrato de trabalho ou aceitar as condições da transferência.

2—No caso de o trabalhador optar pela rescisão do contrato, terá direito a uma indemnização igual à resultante do despedimento colectivo. No caso de optar pela transferência, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

3—A entidade patronal deverá avisar o trabalhador da transferência com pelo menos três meses de antecedência em relação à data prevista para tal facto.

#### Cláusula 34.ª

##### (Transmissão)

1—A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver

havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento sem prejuízo do disposto na cláusula 27.ª

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

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

4—O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 35.ª

##### (Substituições temporárias)

1—Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria ou retribuição superior passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo se possível a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção.

2—Se a substituição durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, salvo nos casos de ausência por doença ou por acidente em que esse período é alargado até doze meses.

#### Cláusula 36.ª

##### (Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1—O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2—Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

#### SECÇÃO III

##### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 37.ª

##### (Princípios gerais)

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

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

3 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa, que reverterá para o Sindicato;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnizações de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) do n.º 3 não reverte para o Fundo Nacional do Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por ele como pela entidade patronal, sobre as retribuições correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

7 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

8 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

#### Cláusula 38.ª

##### (Registo)

1 — A entidade patronal é obrigada a elaborar e manter sempre actualizado o registo das sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2 — Este registo poderá ser consultado pelas entidades oficiais competentes e pelos dirigentes ou delegados dos organismos sindicais representativos dos trabalhadores ao serviço da empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Da duração do trabalho

#### Cláusula 39.ª

##### (Horário de trabalho)

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e cinco horas, divididas por cinco dias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — A duração de trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder nove horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar mais de cinco horas de trabalhos consecutivos.

#### Cláusula 40.ª

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois dos períodos normais diários.

2 — As horas extraordinárias só serão feitas com o acordo dos trabalhadores.

3 — A prestação de trabalho extraordinário, quando exceder cento e vinte horas em cada ano civil, carece de autorização por escrito e fundamentada do Sindicato, quando se tratar de trabalhadores sindicalizados.

#### Cláusula 41.ª

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário confere direito a remuneração especial.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

Primeira e segunda horas: retribuição normal acrescida de 50 %;

Terceira hora e seguintes: retribuição normal acrescida de 75 %.

4 — No caso previsto no n.º 3 da cláusula anterior, a remuneração de horas suplementares a partir daquele limite será elevada ao dobro das percentagens indicadas nesta cláusula.

#### Cláusula 42.ª

##### (Trabalho extraordinário nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — A remuneração pelo trabalho extraordinário nocturno será superior à fixada para o trabalho extraordinário prestado durante o dia em:

- a) 25 % se prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % se prestado entre as 0 e as 8 horas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Só será permitida a prestação de trabalho por turnos em casos especialmente autorizados pela Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho e com conhecimento do Sindicato.

2 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de remuneração de 50 % sobre a remuneração base.

3 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador pertencente a um turno for transferido daquele a que pertence, terá direito, durante o período em que tal se verificar, a um subsídio de 100 % sobre a remuneração, subsídio que se manterá enquanto o trabalhador permanecer em turno diferente do que lhe respeita.

4 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — Sempre que seja necessário efectuar trabalho extraordinário, e sem prejuízo do n.º 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>, a remuneração do trabalhador será acrescida das seguintes percentagens:

Primeira e segunda horas: remuneração acrescida de 75 %;

Terceira hora e seguintes: remuneração acrescida de 100 %.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado nos dias de descanso semanal)

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito, além da remuneração que receberia, à remuneração horária normal pelo tempo efectivamente prestado, acrescida de 100 %.

2 — A remuneração referida no número anterior não poderá todavia ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a remuneração será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior cuja ocorrência deverá ser comunicada à Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho e ao Sindicato no prazo de quarenta e oito horas.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal têm direito a um ou dois dias de descanso, conforme tenham prestado os seus serviços só no sábado, ou só no domingo, ou nos dois simultaneamente.

5 — O dia ou dias de descanso terão de ser gozados até quinta-feira seguinte, inclusive.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado em feriados obrigatórios)

1 — O trabalhador que prestar serviço nos feriados obrigatórios terá direito, além da remuneração que receberia, à remuneração horária normal pelo tempo efectivamente prestado, acrescida de 150 %.

2 — São aplicáveis às situações previstas na presente cláusula os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO V

#### Da retribuição.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Tabela mínima da retribuição)

Os profissionais abrangidos por este CCT serão retribuídos, no mínimo, pelas tabelas constantes do anexo II.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Noção de retribuição)

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

2 — Integram a retribuição a remuneração mensal e todos os subsídios, abonos, ajudas de custo e importâncias atribuídas a título semelhante, desde que, de acordo com o contrato ou com os usos, sejam prestados regular e periodicamente.

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

4 — A retribuição diária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rd = \frac{Rm}{n}$$

em que  $Rd$  é a retribuição diária,  $Rm$  é a retribuição mensal e  $n$  o número de dias do respectivo mês.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalhador deslocado com regresso diário à residência)

1 — O pessoal que presta serviços fora do local de trabalho, nas condições referidas na cláusula 29.<sup>a</sup>, terá direito, além da sua retribuição habitual:

a) A um subsídio de deslocação no valor de 10 % sobre a retribuição;

b) Ao custo do almoço e/ou jantar até ao valor de 80\$ por refeição, podendo a entidade patronal exigir o documento.

2 — Não se aplicará o disposto no número anterior quando o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso não atinja uma hora além do habitual.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalhador temporariamente deslocado sem regresso diário)

1 — O pessoal que presta serviços fora do local de trabalho, nas condições referidas na cláusula 30.<sup>a</sup>, terá direito, além da sua remuneração habitual, a:

- a) Pagamento integral do custo do transporte ou 5\$/km no caso de utilizar viatura própria;
- b) Pagamento da alimentação e alojamento condigno;
- c) Subsídio de deslocação no valor de 15 % da retribuição;
- d) Que lhe seja pago o tempo gasto nas viagens como extraordinário, considerando-se hora completa qualquer fracção que exceda trinta minutos, salvo se as viagens forem efectuadas durante o horário normal de serviço;
- e) Pagamento das despesas de transporte e do tempo gasto nas viagens entre o local de trabalho e o local de alojamento e vice-versa;
- f) Por cada quinze dias de calendário o trabalhador terá direito a um dia útil de licença complementar com vencimento. Ao trabalhador ser-lhe-á facultada a possibilidade de acumular os dias de licença correspondentes aos períodos vencidos. Em qualquer dos casos, as horas de viagem serão pagas pela entidade patronal;
- g) Pagamento, nos fins de semana, das passagens de ida e volta a casa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalhador deslocado entre ilhas, para o continente ou o estrangeiro)

O pessoal que presta serviços fora do local de trabalho, nas condições referidas na cláusula 31.<sup>a</sup>, terá direito, além da sua remuneração habitual, a:

- a) Subsídio diário de 65\$ para o Porto Santo, de 100\$ para os Açores e continente e de 135\$ para o estrangeiro. Qualquer fracção é considerada dia completo de deslocação;
- b) Pagamento de todas as despesas ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte, de alojamento, de lavandaria e alimentação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Lugar e modo de pagamento)

1 — O pagamento será, em princípio, feito em dinheiro, somente podendo ser em prestações de outra natureza quando tenha sido estabelecido por contrato escrito.

2 — O pagamento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho, até ao dia 4 do mês seguinte àquele a que o vencimento diz respeito.

3 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador efectivamente presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

4 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da efectiva prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço, ficando o transporte do trabalhador de e para o local de pagamento a cargo da entidade patronal.

5 — É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo.

6 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde constem os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, número de inscrição na instituição de previdência que o abrange, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, subsídios e despesas de deslocação, todos os descontos e deduções devidamente especificados, montante líquido a receber e o número de sócio do sindicato, desde que facultado pelo trabalhador.

O trabalhador deverá assinar o exemplar original, desde que este corresponda às importâncias efectivamente recebidas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Compensações e descontos)

1 — A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem efectuar quaisquer descontos ou deduções no montante daquela, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — É autorizada a dedução das importâncias respeitantes a:

- a) Descontos a favor do Estado, da Previdência e de outras entidades, nos termos fixados pela lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores para construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinadas;
- d) Preços de refeições servidas no local de trabalho, de fornecimento de géneros, de combustíveis, ou de materiais, quando expressamente solicitados pelo trabalhador, bem como outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador e consentidas por este;
- e) Abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Os descontos a que se referem as alíneas b), d) e e) do número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (13.º mês)

1 — A entidade patronal pagará a cada trabalhador, até 15 de Dezembro, o 13.º mês, de montante igual ao seu vencimento mensal.

2 — Os trabalhadores que ainda não tenham um ano de serviço até 31 de Dezembro, bem como os que se encontrem ausentes por motivo de serviço militar, receberão tantos duodécimos quantos os meses completos de permanência na empresa.

3 — Os trabalhadores que durante o ano civil tenham baixa por doença terão direito ao 13.º mês por inteiro, desde que o período de baixa não ultrapasse seis meses.

Quando o período de baixa ultrapassar os seis meses, terão direito a dois duodécimos por cada mês completo de permanência na empresa.

A prova da doença far-se-á nos termos do n.º 3 da cláusula 63.<sup>a</sup>

4 — Não é descontado para efeitos do n.º 3 todo o tempo decorrido por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador o montante correspondente aos duodécimos vencidos no mês da cessação.

### CAPÍTULO VI

#### Da suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Do descanso semanal e feriados

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — Consideram-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São feriados todos os dias que como tal sejam considerados na lei geral.

3 — O pessoal que trabalha por turnos em obras autorizadas a prosseguir aos sábados e domingos terá no máximo de sete em sete semanas o seu dia de descanso ao domingo.

4 — Os guardas terão direito a descansar ao domingo no máximo de três em três semanas.

##### SECÇÃO II

##### Das férias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — Os trabalhadores terão 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 76.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (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 dez dias consecutivos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1 — O período mínimo de férias será de vinte e quatro ou trinta dias consecutivos, conforme o trabalhador esteja ao serviço da empresa há menos de quatro ou há quatro ou mais anos, respectivamente, no termo do ano civil a que as férias digam respeito.

2 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização da delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento (ou a actividade) durante pelo menos vinte e quatro dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias dos trabalhadores sazonais e contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores sazonais e os contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante as férias)

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias de montante igual a essa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (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.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Alteração de marcação do período de férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (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 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação ou doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato com relação a férias)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição e o respectivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e respectivo subsídio correspondentes a esse período.



3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição, autorizada pela entidade patronal, conta-se para efeito de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos das cláusulas 6.<sup>a</sup> a 11.<sup>a</sup>

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

### SECÇÃO III

#### Das faltas

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Definição)

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, casos os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas por parto da esposa;
- d) 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 prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade da prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (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 cinco dias consecutivos (a partir do dia do falecimento inclusive) por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pais, filhos, genros, noras, padrastrós e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos (a partir do dia do falecimento, inclusive) por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou irmãos e cunhados.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivo de parto da esposa)

O trabalhador pode faltar justificadamente, até três dias consecutivos, a partir do dia do nascimento, inclusive, por parto da esposa.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco 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 do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 73.ª

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 69.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 69.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 74.ª

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de remuneração 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 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 três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta

ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 75.ª

##### (Tolerância de ponto)

Os trabalhadores têm direito a uma tolerância até noventa minutos por mês na altura da entrada ao serviço.

Esta tolerância não poderá exceder o limite de quinze minutos em cada dia.

#### Cláusula 76.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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### SECÇÃO IV

#### Da suspensão efectiva da prestação de trabalho

#### Cláusula 77.ª

##### (Suspensão da prestação de trabalho)

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

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

3 — Porém, para efeitos de promoções automáticas só conta o tempo de efectivo serviço.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena da aplicação do regime previsto nas cláusulas 68.ª a 76.ª

6 — Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como

todos os demais direitos, mesmo que, por qualquer motivo não imputável ao trabalhador, este não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 78.ª

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho com relação a férias)

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 esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 79.ª

(Interrupção ou suspensão do trabalho por conveniência ou culpa da empresa)

1 — A interrupção ou suspensão do trabalho ou da obra, ou diminuição de laboração, ordenada apenas por conveniência da entidade patronal ou decretada pela autoridade, por culpa daquela, não a escusa da obrigação de pagar aos trabalhadores o tempo correspondente às mencionadas interrupções, suspensão ou diminuição.

2 — Do valor da prestação a satisfazer pela empresa deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada exercida durante o período em que a interrupção subsista.

3 — Ouvido o sindicato, poderá ser autorizado pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho que os trabalhadores sejam utilizados em qualquer outro serviço que eles possam executar, enquanto durar a interrupção.

4 — Se a empresa quiser declarar o carácter definitivo da interrupção, ficará sujeita às obrigações que decorrem do regime da denúncia unilateral do contrato.

#### Cláusula 80.ª

(Suspensão dos contratos a prazo)

1 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

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

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 81.ª

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

2 — A declaração da rescisão referida no número anterior deverá ser comunicada à outra parte por escrito, de forma inequívoca.

#### Cláusula 82.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar 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.

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

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 83.ª

(Caducidade do contrato)

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi celebrado;
- b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi celebrado, desde que expressamente fixado por escrito;
- c) Com a reforma do trabalhador;
- d) 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 d) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 84.ª

##### (Denúncia do contrato)

A denúncia do contrato de trabalho, com ou sem justa causa, seus fundamentos, consequências e formalidades a observar na sua determinação serão regulados pela legislação em vigor.

#### Cláusula 85.ª

##### (Manifesta falta de recursos da entidade patronal)

1 — Se a empresa que denunciar os contratos de trabalho provar manifesta falta de recursos económicos, poderá ser dispensada de pagar por inteiro a compensação ou indemnizações legais, por decisão da comissão de conciliação e julgamento, graduando-se aquele pagamento conforme as suas possibilidades económicas.

2 — Da decisão referida no número anterior cabe recurso para os tribunais do trabalho.

#### Cláusula 86.ª

##### (Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a empresa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### Do trabalho de mulheres, menores e trabalhadores com capacidade reduzida

#### Cláusula 87.ª

##### (Trabalho de mulheres)

1 — A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

#### Cláusula 88.ª

##### (Direitos especiais)

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de remuneração, durante a gravidez e até seis meses após o parto tarefas clinicamente desacon-

selháveis para o seu estado, procedendo-se, se for necessário, à transferência de posto de trabalho, com manutenção total das garantias até aí concedidas;

- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;

- c) Faltar durante noventa dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença, férias, antiguidade e aposentação;

- d) Para além do período referido na alínea anterior e até um ano após o parto, a mulher tem direito a dois períodos diários de meia hora para alimentar os filhos ou, se o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição, ou possibilidade de qualquer outro tipo de compensação;

- e) Faltar dois dias por mês, sem direito a retribuição;

- f) Recusar a prestação de trabalho nocturno quando grávida.

2 — É vedado às mulheres o exercício de profissões nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou ainda pesos superiores a 20 kg.

3 — Nos períodos indicados na alínea c) é vedado à mulher exercer a sua actividade ao serviço de qualquer outra entidade patronal.

#### Cláusula 89.ª

##### (Licença por maternidade)

1 — Dos noventa dias fixados na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

2 — Os restantes trinta dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

#### Cláusula 90.ª

##### (Licença no caso de aborto ou de parto de nado-morto)

1 — No caso de aborto ou no caso de nado-morto, o número de faltas, para os efeitos fixados no n.º 1 da cláusula 89.ª, será de trinta dias, no máximo.

2 — Dentro do período referido no n.º 1, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

3 — O direito de faltar no período de maternidade, para os efeitos previstos no n.º 1 da cláusula 89.ª, cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

#### **Cláusula 91.ª**

##### **(Trabalhadores com responsabilidades familiares)**

1 — As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

2 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais devem procurar criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins de infância e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o justifique.

3 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar ao seu cuidado.

#### **Cláusula 92.ª**

##### **(Trabalho de menores)**

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço, exclusivamente, trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, não sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

2 — Para os menores de 16 anos são proibidos:

- a) O transporte manual de materiais pesados nos andaimes, pranchadas ou escadas de acesso;
- b) O transporte de cargas superiores a 30 kg;
- c) A realização de trabalhos arriscados a alturas superiores a 9 m;
- d) A realização de trabalhos sobre telhados de beirado livre.

3 — A entidade patronal é obrigada a exercer, na medida das suas possibilidades, por si ou pelo seu serviço social ou do pessoal, quando existam organizados na empresa, uma acção constante de educação e de formação profissional sobre os trabalhadores menores, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procure desenvolver através de serviços próprios e em conjugação com as empresas.

#### **Cláusula 93.ª**

##### **(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido)**

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente, a retribuição do trabalhador terá por base aquela que vencia à data do acidente e nunca será inferior à devida pela capacidade restante.

3 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de tra-

balho de acordo com as suas aptidões físicas e em promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser prejudicados no regime de promoção e demais regalias.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Da medicina na empresa, higiene e segurança**

##### **Cláusula 94.ª**

##### **(Medicina na empresa)**

As empresas representadas pela Assicom obrigam-se a constituir os respectivos serviços médicos do trabalho nos termos da legislação em vigor.

##### **Cláusula 95.ª**

##### **(Higiene e segurança)**

1 — As entidades patronais e os trabalhadores representados pelas partes outorgantes obrigam-se a usar diligência especial em matéria de segurança e higiene de trabalho.

2 — Compreende-se nesta diligência a rigorosa observância das disposições contidas no Regulamento Geral de Segurança da Construção Civil, no Regulamento das Instalações Destinadas ao Pessoal Empregado em Obras e demais legislação aplicável.

3 — As partes contratantes reiteram, por esta forma, a obrigação constante do primeiro diploma referido no número anterior de proceder à distribuição dos mesmos entre os industriais e os operários e, bem assim, à afixação nos locais de trabalho das disposições de regulamentos que mais directamente interessem à defesa e protecção dos trabalhadores.

4 — A Assicom poderá organizar cursos itinerantes para encarregados de segurança na capital do distrito do Funchal, com o apoio técnico dos organismos oficiais competentes e de outras entidades que seja possível interessar.

##### **Cláusula 96.ª**

##### **(Equipamento de trabalho)**

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4 — Qualquer tipo de fato de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras,

botas e impermeáveis, é encargo exclusivo da entidade patronal, desde que exigido por este, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes a um uso moral.

5 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

6 — É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento, ferramenta ou utensílio ocasionada por acidentes ou uso anormal inerente à actividade prestada.

#### **Cláusula 97.ª**

##### **(Comissões de segurança)**

1 — Nas empresas com obras que ocupem cem ou mais trabalhadores será formada uma comissão que assegurará o cumprimento da legislação em vigor.

2 — Cada comissão de segurança será composta por quatro membros da empresa, sendo dois designados pelo sindicato e dois designados pela entidade patronal, um dos quais será o director da obra ou o seu representante.

3 — As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço de pessoal, pelo encarregado de segurança e pelo médico da empresa e pela assistente social, se os houver.

4 — As comissões serão presididas pelos directores das obras, ou pelos seus representantes, e secretariados pelos encarregados de segurança.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão designados anualmente pelo respectivo sindicato, de acordo com as direcções das empresas.

6 — Na falta de acordo entre o sindicato e as empresas, a designação será feita pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

7 — Estas funções serão exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### **Cláusula 98.ª**

##### **(Atribuições das comissões de segurança)**

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar as instruções referentes à higiene e segurança no trabalho emanadas das entidades competentes;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se para assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações, de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas ou obras, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas ou obras destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

#### **Cláusula 99.ª**

##### **(Reuniões das comissões de segurança)**

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião, lavrada em livro próprio, registado na Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho do Funchal.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

4 — A Inspecção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando julgar necessário.

#### **Cláusula 100.ª**

##### **(Encarregado de segurança)**

Em todas as obras das empresas abrangidas por este CCT em que se ocupem vinte ou mais trabalhadores haverá uma pessoa para tratar das questões relativas à higiene e segurança do trabalho, a qual será designada por encarregado de segurança.

#### **Cláusula 101.ª**

##### **(Funções do encarregado de segurança)**

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por este CCT, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- b) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo providências necessárias para evitar a sua repetição;

- c) Apresentar às comissões de segurança, no fim de cada semestre, um relatório sobre as condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- d) Submeter à apreciação das comissões de segurança, durante o mês de Janeiro, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

(Funções do encarregado de segurança quando não há comissão de segurança)

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência de comissões de segurança em qualquer obra ou empresa, as atribuições que àquelas se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

(Deveres especiais das empresas em relação às comissões de segurança e encarregados de segurança)

As direcções das obras ou empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações recebidas das comissões de segurança e dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar à Inspecção do Trabalho, à comissão de conciliação e julgamento, à Assicom e ao Sindicato, no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste CCT, o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões de segurança, quando devam existir.

As alterações supervenientes serão comunicadas às mesmas entidades, no prazo de dez dias.

### CAPÍTULO X

#### Das obras sociais

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

(Espécies e gestão de obras sociais com interesse)

1 — A entidade patronal deve interessar-se pelas obras sociais que se reconheçam necessárias ou úteis para a sua empresa ou obra.

2 — Compreendem-se, entre elas, designadamente:

- a) Cantinas ou refeitórios para o pessoal;
- b) Centros recreativos, desportivos ou culturais;
- c) Instalações sanitárias e de higiene, incluindo balneários;
- d) Instalações para alojamento do pessoal;
- e) Colónias de férias para os trabalhadores e seus filhos;
- f) Caixas de assistência ou de empréstimos;
- g) Cooperativas de consumo ou de construção;
- h) Serviços de transporte;
- i) Bibliotecas para os trabalhadores.

3 — As obras sociais designadas no número anterior deverão ser realizadas através da colaboração com o Inatel, o IOC e outros organismos competentes.

4 — À gestão das obras sociais referidas nesta cláusula deverão ser associados, sempre que possível, e de uma forma progressiva, representantes dos trabalhadores.

### CAPÍTULO XI

#### Das questões finais e transitórias

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

(Comissões de conciliação e julgamento)

No âmbito deste CCT é criada uma comissão de conciliação e julgamento que funcionará nos termos legais.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

1 — No âmbito do presente CCT e no prazo de oito dias a contar da data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, é criada uma comissão paritária, composta por quatro elementos, nomeados pelas direcções do Sindicato e da Assicom, que terá as seguintes atribuições:

- a) Adoptar (ampliando ou reduzindo) as categorias profissionais previstas nas cláusulas 13.<sup>a</sup> e seguintes à prática das indústrias abrangidas por este CCT na região, bem como proceder às respectivas definições;
- b) Classificar as profissões que venham a ser integradas, nos termos da alínea anterior de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, ou outro que o venha substituir de acordo com a legislação em vigor;
- c) Apresentar sugestões, devidamente fundamentadas, para melhorar, clarificar ou amplificar o conteúdo ou a forma das cláusulas do presente contrato.

2 — Compete às direcções do Sindicato e da Assicom integrar neste CCT as resoluções ou sugestões que a comissão paritária formule nos termos do número anterior.

### Cláusula 107.ª

(Aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador)

O presente contrato não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais ou convencionais, de regulamentação de trabalho publicadas ou a publicar, na parte em que disponham mais favoravelmente para o trabalhador, nem dele poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e bem assim a diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente ou transitório, convencionais ou legais.

### Cláusula 108.ª

(Violação das cláusulas deste CCT)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste CCT serão punidos com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar 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 multa que poderá ir 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 pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma 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.

Funchal, 2 de Julho de 1977.

Pelo Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Assicom:

(Assinaturas ilegíveis.)

### ANEXO II

Tabela de vencimentos mensais para a indústria da construção

Encarregado-geral .....	10 000\$00
Chefe de oficina .....	8 800\$00

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade .....	8 000\$00
Controlador .....	7 500\$00

### Pessoal operário

#### Grupo A

Encarregado de 1.ª .....	8 000\$00
Encarregado de 2.ª .....	7 500\$00
Alvorado ou seguidor .....	7 100\$00
Capataz .....	6 400\$00
Apontador .....	6 400\$00

#### Grupos B e C

Oficial de 1.ª .....	7 000\$00
Oficial de 2.ª .....	6 400\$00
Aprendizes:	
16/17 anos .....	3 300\$00
14/15 anos .....	2 300\$00

#### Grupo D

Assentador de revestimentos .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Calceteiro .....	6 700\$00
Praticante .....	6 100\$00
Condutor-manobrador .....	6 700\$00
Praticante .....	6 100\$00
Espalhador de betuminosos .....	6 400\$00
Praticante .....	5 000\$00
Impermeabilizador .....	6 400\$00
Praticante .....	5 000\$00
Assentador de aglomerados de cortiça .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Assentador de tacos .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Entivador .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Ladrilhador ou azulejador .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Mineiro .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Montador de chapas de fibrocimento .....	6 400\$00
Praticante .....	5 000\$00
Montador de tubagens de fibrocimento .....	6 400\$00
Praticante .....	5 000\$00
Montador de andaimes .....	6 400\$00
Praticante .....	5 000\$00
Montador de estores .....	6 400\$00
Praticante .....	5 000\$00
Marmorizador .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Sondador .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00
Tractorista .....	7 000\$00
Praticante .....	6 400\$00



**Grupo E**

Ferramenteiro .....	6 100\$00
Batedor de maço .....	6 100\$00
Fabricador de blocos .....	5 500\$00
Guarda .....	5 000\$00
Marteleiro .....	6 700\$00
Areeiro .....	5 000\$00
Trabalhador não diferenciado .....	5 000\$00

**Auxiliar menor**

16/17 anos .....	3 300\$00
14/15 anos .....	2 300\$00

**Tabela de vencimentos para a indústria de marcenaria****Direcção técnica**

Encarregado geral .....	10 000\$00
Chefe de oficina .....	8 800\$00
Contramestre .....	7 500\$00

**Grupo A**

Planteador, escultor, entalhador, gravador de couro, verificador de qualidade, reparador de trabalho, orçamentador e expedidor de produtos acabados:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00
Meio-oficial .....	5 500\$00
Ajudante .....	5 000\$00

**Grupo B**

Riscador de madeiras, embutidor, maqueteiro, estofador controlador e colchoeiro controlador:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00

**Grupo C**

Cadeireiro, decorador, dourador, encerador de móveis ou soalhos, estofador de móveis, marceneiro, acabador, pintor de móveis, manual ou à pistola, torneiro, polidor de móveis, moldureiro, baqueteiro, pintor de letras e traços, envernizador, perfilador, respigador, serrador, operador de máquinas de camelas e operador de máquinas de lançadeira:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00
Meio-oficial .....	5 500\$00
Ajudante .....	5 000\$00

**Grupo D**

Casqueiro, colchoeiro, estojeiro, empalhador de cadeiras, marceneiro ou armador de urnas funerárias, fiel, facejador, lixador mecânico, costureiro controlador, operador de pantógrafo, operador de orladora, acabador de camelas, acabador de lançadeiras e prensador:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00

Meio-oficial .....	5 500\$00
Ajudante .....	5 000\$00

**Grupo E**

Apontador .....	6 400\$00
-----------------	-----------

**Grupo F**

Costureiro de estofador, costureiro de estojeiro, condutor de empilhador, condutor de grua e condutor de tractor:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00

**Grupo G**

Costureiro de colchoeiro (manual ou à máquina), empalhador, enchedor de colchões e operador de máquinas de acolchoar e cardeiro .....	5 500\$00
Costureira de máquina de coordenados ...	4 500\$00
Ajudante de costureira .....	3 500\$00

**Grupo H**

Entregador de materiais, porteiro, guarda, rondante e pessoal indiferenciado (serviços de carga e descarga) .....	5 000\$00
---	-----------

**Tabela de vencimentos para a indústria de carpintaria****Pessoal técnico****Grupo A**

Encarregado geral .....	10 000\$00
Chefe de oficina .....	8 800\$00
Preparador de ferramenta .....	6 400\$00
Fiel e apontador .....	6 400\$00

**Grupo B**

Carpinteiro, envernizador, pintor, riscador de madeiras, perfilador, respigador e operador de orladoras:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00
Meio-oficial .....	5 500\$00
Ajudante .....	5 000\$00

**Grupo C**

Facejador, lixador, prensador, colador, cortador e preparador da folha, titular de estores, titular de parque, condutor de empilhador, condutor de grua e condutor de tractor:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00
Meio-oficial .....	5 500\$00
Ajudante .....	5 000\$00

**Grupo D**

Entregador de materiais e pessoal indiferenciado .....	5 000\$00
--	-----------

**Tabela de vencimentos  
para a indústria de serração de madeiras**

<b>Pessoal técnico</b>	
Encarregado geral .....	10 000\$00
Chefe de oficina .....	8 800\$00
Técnico preparador de lâminas de corte de madeiras .....	6 400\$00

**Grupo A**

<b>Serrador de charriot:</b>	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00
Ajudante .....	5 000\$00

**Grupo B**

<b>Serrador de serra de fita e moto-serrista:</b>	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00
Meio-oficial .....	5 500\$00

**Grupo C**

Serrador manual, riscador de madeiras, escolhedor e medidor de madeiras, perfilador, marcador de tabuinhas de máquina automática e ajudante de técnico preparador de lâminas de corte de madeira:

Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	6 400\$00

**Grupo D**

Cortador de árvores .....	5 500\$00
Condutor de grua e empilhador de tractor .....	6 400\$00
Serrador de serra circular, macheador, facejador, precintador à máquina, caixoteiro e pesador .....	7 000\$00
Caixoteiro .....	5 500\$00
Ajudante .....	5 000\$00

**Grupo E**

Ajudante, descascador, encastelador, porteiro, rondante, precintador manual, marcador, grampeador, enfardador, entregador de materiais e pessoal não diferenciado .....	5 000\$00
---	-----------

**Tabela de vencimentos  
para a indústria de cerâmica e olarias**

**Homens:**

Moldador de 1. <sup>a</sup> , oleiro rodista de 1. <sup>a</sup> e formista-moldista .....	6 100\$00
Moldador de 2. <sup>a</sup> , oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> , formista-moldista de 2. <sup>a</sup> , apontador, oleiro assador, oleiro colador, oleiro rodista de louça vulgar não vidrada, enformador, prensador de telha, desenhador, amassador ou moedor de barro, operador de máquina de amassar, acabador, escolhedor e rebordador .....	5 700\$00
Moldador de 3. <sup>a</sup> e oleiro rodista de 3. <sup>a</sup> .....	5 200\$00
Serventes e ajudantes .....	4 500\$00
Menores de 14 a 16 anos .....	2 300\$00
Menores de 17 a 18 anos .....	2 900\$00

**Mulheres:**

Pintora de 1. <sup>a</sup> e acabadora de 1. <sup>a</sup> .....	4 500\$00
Pintora de 2. <sup>a</sup> , acabadora de 2. <sup>a</sup> e aparadora .....	4 500\$00
Pintora de 3. <sup>a</sup> e acabadora de 3. <sup>a</sup> .....	4 500\$00
Menores de 14 a 16 anos .....	2 250\$00
Menores de 17 a 18 anos .....	2 700\$00

**1 — Aprendizagem (marcenarias, carpintarias e serrações)**

**Masculino:**

14 anos .....	2 250\$00
15 anos .....	2 300\$00
16 anos .....	2 600\$00
17 anos .....	2 900\$00
18 anos (inclusive) .....	5 000\$00

**Feminino:**

14 e 15 anos .....	2 250\$00
16 e 17 anos .....	2 500\$00
Com 18 anos .....	4 000\$00

**2 — Costureira de máquina de cortinados**

**Feminino:**

14/18 anos .....	2 500\$00
------------------	-----------

# ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### **SINDICATO DOS ENCARTADOS DE MESTRANÇA DAS PESCAS EM BARCOS DE SARDINHA E ARRASTO MATRICULADOS NAS CAPITANIAS DO DOURO, LEIXÕES E AVEIRO**

##### **ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS**

##### **ARTIGO 58.º**

A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para

o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios da assembleia.

Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75 de 30 de Abril.

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## ALTERAÇÕES

### ASSOCIAÇÃO DE COMERCIANTES RETALHISTAS DO CONCELHO DE VILA NOVA DE OURÉM

#### ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS

Alteração aos estatutos da Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém, aprovada em 8 de Outubro de 1977 — assembleia geral extraordinária — da qual resultou a nova redacção que foi aprovada para os seguintes artigos:

#### ARTIGO 16.º

6 — Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos salvo se todos os sócios estiverem presentes e aprovarem qualquer proposta de aditamento.

#### ARTIGO 39.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 10 % do número total dos associados.

#### ARTIGO 40.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de associados e mediante convocação nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Vila Nova de Ourém, 13 de Outubro de 1977.

O presidente:

(Assinatura ilegível.)

O vice-presidente:

(Assinatura ilegível.)

O 1.º vogal-tesoureiro:

(Assinatura ilegível.)

O 2.º vogal:

(Assinatura ilegível.)

O 3.º vogal:

(Assinatura ilegível.)

Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.