

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.ª SÉRIE

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

Preço 12\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 16

P. 963-1008

29-ABRIL-1981

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalomecânicos 965

Portarias de extensão:

- PE do ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.^{da}, e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outras 974
- Aviso para PE da alteração ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros 974
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros 975
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 975
- Aviso para PE do ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições 975
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outras 975

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros — Alteração salarial e outras 976
- CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial 979

— ACT entre a Isu — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L., e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros	980
— ACT entre a Gel-Mar — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L. ^{da} e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração salarial e outras	1006
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Offícios Correlativos do Centro e outros — Rectificação	1007

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalomecânicos

A regulamentação colectiva de trabalho em vigor nos sectores das indústrias metalúrgica e metalomecânica não se aplica aos trabalhadores metalúrgicos ao serviço de entidades patronais que prossigam actividades não incluídas nos aludidos sectores.

Sendo certo que se tem assistido à progressiva integração dos trabalhadores metalúrgicos na contratação colectiva vertical nos sectores em que se ocupam, existem ainda algumas centenas destes profissionais em áreas residuais de actividade económica em que, por inexistência de associações patronais, por dificuldades em encentar processos negociais ou ainda por outro motivos, não tem sido possível, pela via convencional, a actualização das suas condições de trabalho.

Por outra via, a regulamentação colectiva de trabalho constante da PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalomecânicos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, carece de actualização.

Assim, houve que recorrer à emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, o que, tornando possível tal actualização, vai ao encontro do disposto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

Para o efeito, por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 23 de Abril de 1979, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1979, foi determinada a constituição de uma comissão técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalomecânicos.

Posteriormente, a constituição da referida comissão técnica foi alterada por despacho de 22 de Novembro de 1979, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1979, passando a incluir, para além dos elementos que já a integravam, um representante do Ministério do Comércio e Turismo e, ainda, da Confederação do Comércio Português.

Dos trabalhos da mesma comissão técnica resultou um projecto de PRT, o qual, depois de cuidada ponderação, serviu de base à regulamentação a seguir estabelecida.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Produção, da Transformação e Mercados, das Pescas, do Comér-

cio e da Indústria, ao abrigo do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

BASE I

(Área e âmbito)

1 — A presente portaria é aplicável no território do continente a todas as empresas não metalúrgicas nem metalomecânicas que tenham ao seu serviço trabalhadores metalúrgicos cujas funções correspondem às de qualquer das profissões definidas no anexo III, bem como a estes trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os trabalhadores classificados nas profissões previstas no anexo V apenas serão considerados profissionais metalúrgicos quando a sua actividade tenha em vista, predominantemente, a execução de trabalhos metalúrgicos ou metalomecânicos ou o exercício de funções de organização, controle e apoio dos mesmos trabalhos.

3 — A aplicação da presente portaria nos territórios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira pode ser determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

BASE II

(Excepção do âmbito)

1 — São excluídas do âmbito de aplicação da presente portaria:

- a) As relações de trabalho abrangidas por regulamentação colectiva de trabalho, administrativa ou convencional;
- b) As relações de trabalho para as quais esteja pendente processo de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Para os efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se processo de regulamentação colectiva de trabalho pendente aquele em que tenha sido apresentada proposta de convenção colectiva de trabalho, constituída comissão técnica com vista à emissão da PRT ou publicado aviso para portaria de extensão.

BASE III

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.

BASE IV

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo IV.

BASE V

(Aprendizagem)

1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade que ingressem em profissão que admita aprendizagem nos termos do anexo II.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um curso referido no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior.

5 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

6 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa ou sector de actividade onde tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Em casos de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizado, com indicação da profissão ou profissões a que o mesmo respeita.

8 — Ascendem ao escalão imediatamente superior da respectiva profissão os aprendizes que completem o seu período de aprendizagem.

BASE VI

(Tirocínio ou prática)

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no n.º 2 da base anterior, bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Dois anos, nas profissões que exigem aprendizagem;
- b) Quatro, três, dois ou um ano, nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 ou mais anos de idade.

4 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

5 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa ou sector de actividade onde tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

6 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com indicação da profissão ou profissões a que o mesmo respeita.

BASE VII

(Remunerações mínimas)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo I.

BASE VIII

(Enquadramento)

As profissões e categorias profissionais previstas na presente portaria são enquadradas em graus de remuneração nos termos previstos do anexo II.

BASE IX

(Sucessão de regulamentação)

Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham sobre matérias não reguladas na presente portaria.

BASE X

(Vigência)

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei.

2 — As tabelas salariais previstas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1980.

Ministérios do Trabalho, da Agricultura e Pescas, do Comércio e Turismo e da Indústria e Energia, 20 de Abril de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Produção, *João Ribeiro Goulão*. — O Secretário de Estado das Pescas, *José Carlos Gonçalves Viana*. — O Secretário de Estado da Transformação e Mercados, *Jaime António Morais Figo*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Graus	Tabela I	Tabela II
I	14 600\$00	15 800\$00
II	12 350\$00	13 600\$00
III	11 700\$00	12 900\$00
IV	11 100\$00	12 150\$00
V	10 550\$00	11 600\$00
VI	10 000\$00	10 900\$00
VII	9 500\$00	10 250\$00

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 42 000 contos deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II da portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, não poderão passar a aplicar a tabela I da presente portaria.

6 — Os profissionais com funções de chefia receberão, no mínimo, mais 10 % sobre a remuneração devida ao profissional mais qualificado sob a sua orientação.

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus II e III

Idades de aprendizagem	Tempo de aprendizagem							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	6 450\$00	6 950\$00
15 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—
16 anos	4 500\$00	4 800\$00	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—
17 anos	5 350\$00	5 750\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se inclui no grau II

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	8 350\$00	9 050\$00
Praticante do 2.º ano	9 700\$00	10 600\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau III

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	8 350\$00	9 050\$00
Praticante do 2.º ano	9 500\$00	10 250\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau IV

Idades de admissão	Tempo de tirocinio							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	4 150\$00	4 500\$00	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	7 950\$00	8 500\$00
15 anos	4 150\$00	4 500\$00	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 200\$00	—\$—	—\$—
16 anos	5 450\$00	5 850\$00	6 700\$00	7 800\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—
17 anos	6 700\$00	7 200\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau V

Idades de admissão	Tempo de tirocínio							
	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
14 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	7 400\$00	7 950\$00
15 anos	3 750\$00	4 000\$00	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	-\$-	-\$-
16 anos	4 900\$00	5 350\$00	6 100\$00	6 550\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-
17 anos	6 100\$00	6 550\$00	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-	-\$-

ANEXO II

**Enquadramento das profissões e escalões
em graus de remuneração**

Grau I:

Agente de métodos.

Grau II:

Afinador de máquinas de 1.^a
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a
 Beneficiador de caldeiras de 1.^a (a).
 Calafate de 1.^a
 Caldeireiro de 1.^a
 Carpinteiro naval de 1.^a
 Controlador de qualidade (mais de um ano) (a).
 Doqueiro de 1.^a
 Escatelador mecânico de 1.^a
 Estofador de 1.^a
 Ferreiro ou forjador de 1.^a
 Fiel de armazém (a).
 Fresador mecânico de 1.^a
 Fundidor-moldador manual de 1.^a
 Gravador de 1.^a
 Macheiro manual de fundição de 1.^a
 Madrilador mecânico de 1.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a
 Preparador de trabalho.
 Rectificador de feiras ou matrizes de 1.^a
 Rectificador mecânico de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e corantes de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador a electroarco e oxi-acetileno de 1.^a
 Temperador de metais de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Traçador marcador de 1.^a

Grau III:

Afiador de ferramentas de 1.^a
 Afinador de máquinas de 2.^a
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a
 Ajudante de fiel de armazém (a).
 Apontador (mais de um ano) (a).
 Bate-chapas (chapeiro) de 2.^a
 Beneficiador de caldeiras de 2.^a

Bombeiro fabril de 1.^a
 Cableador metalúrgico de 1.^a
 Calafate de 2.^a
 Caldeireiro de 2.^a
 Canalizador (picheiro) de 1.^a
 Carpinteiro naval de 2.^a
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
 Decapador por jacto de 1.^a (a).
 Doqueiro de 2.^a
 Escatelador mecânico de 2.^a
 Estanhador de 1.^a
 Estofador de 2.^a
 Ferramenteiro de 1.^a
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Fogueiro de 1.^a
 Fresador mecânico de 2.^a
 Fundidor-moldador manual de 2.^a
 Funileiro-latoeiro de 1.^a
 Gravador de 2.^a
 Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou de refrigeração de 1.^a
 Limador-alisador de 1.^a
 Maçariqueiro de 1.^a
 Macheiro manual de fundição de 2.^a
 Madrilhador mecânico de 2.^a
 Maquinista de força motriz de 1.^a
 Mecânico de aparelhos de previsão de 2.^a
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 1.^a (a).
 Operador de equipamentos de perfuração de solos de 1.^a
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 1.^a
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a
 Polidor de 1.^a (a).
 Rectificador de feiras ou matrizes de 2.^a
 Rectificador mecânico de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e corantes de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador a electroarco e oxi-acetileno de 2.^a
 Soldador por pontos ou costura de 1.^a
 Temperador de metais de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Traçador-marcador de 2.^a
 Zincador de 1.^a

Grau IV:

Afiador de ferramentas de 2.^a
Afinador de máquinas de 3.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a
Atarraxador de 1.^a (a).
Bate-chapa (chapeiro) de 3.^a
Beneficiador de caldeiras de 3.^a
Bombeiro fabril de 2.^a
Cableador metalúrgico de 2.^a
Calafate de 3.^a
Caldeireiro de 3.^a
Canalizador (picheleiro de 2.^a)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
Carpinteiro naval de 3.^a
Controlador de qualidade (menos de um ano).
Cortador ou serrador de materiais de 1.^a (a).
Decapador por jacto de 2.^a
Doqueiro de 3.^a
Escatelador mecânico de 3.^a
Estanhador de 2.^a
Estofador de 3.^a
Ferramenteiro de 2.^a
Forneiro de 2.^a
Fresador mecânico de 3.^a
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Fundidor-moldador manual de 3.^a
Fundidor-moldador mecânico de 1.^a (a).
Funileiro-latoeiro de 2.^a
Gravador de 3.^a
Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 2.^a
Lavador de viaturas.
Limador-alisador de 2.^a
Lubrificador de 1.^a (a).
Maçariqueiro de 2.^a
Macheiro manual de fundição de 3.^a
Malhador de 1.^a
Maquinista de força motriz de 2.^a
Madrilhador mecânico de 3.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.^a
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1.^a
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 2.^a
Operador de equipamentos de preparação de solos de 2.^a
Operador de máquinas de balancés de 1.^a (a).
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 2.^a
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a
Polidor de 2.^a
Rebarbador-limpador de 1.^a (a).
Rectificador de feiras ou matrizes de 3.^a
Rectificador mecânico de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador a electroarco e oxi-acetileno de 3.^a
Soldador por pontos ou costura de 2.^a

Temperador de metais de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Torneiro de peças em série de 1.^a
Traçador-marcador de 3.^a
Zincador de 2.^a

Grau V:

Afiador de ferramentas de 3.^a
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a
Apontador (menos de um ano).
Atarraxador de 2.^a
Bombeiro fabril de 3.^a
Cableador metalúrgico de 3.^a
Canalizador (picheleiro) de 3.^a
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 3.^a
Cortador ou serrador de materiais de 2.^a
Decapador por jacto de 3.^a
Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.^a
Escolhedor-classificador de sucata de 1.^a
Estanhador de 3.^a
Ferramenteiro de 3.^a
Forneiro de 3.^a
Fundidor-moldador mecânico de 2.^a
Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 3.^a
Limador-alisador de 3.^a
Lubrificador de 2.^a
Maçariqueiro de 3.^a
Malhador de 2.^a
Maquinista de força motriz de 3.^a
Marcador de 1.^a
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 3.^a
Operador de máquinas de balancés de 2.^a
Polidor de 3.^a
Rebarbador-limpador de 2.^a
Torneiro de peças em série de 2.^a
Zincador de 3.^a

Grau VI:

Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2.^a
Escolhedor-classificador de sucata de 2.^a
Marcador de 2.^a
Estanhador de 3.^a
Ferramenteiro de 3.^a
Forneiro de 3.^a
Fundidor-moldador mecânico de 2.^a
Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração de 3.^a
Limador-alisador de 3.^a
Lubrificador de 2.^a
Maçariqueiro de 3.^a
Malhador de 2.^a
Maquinista de força motriz de 3.^a
Marcador de 1.^a
Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 3.^a
Operador de máquinas de balancés de 2.^a
Polidor de 3.^a
Rebarbador-limpador de 2.^a

Torneiro de peças em série de 2.^a
Zincador de 3.^a

Grau VII:

Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2.^a
Escolhedor-classificador de sucata de 2.^a
Marcador de 2.^a

Grau VIII:

Operador não especializado (servente metalúrgico).

(a) Profissões que não admitem aprendizagem.

ANEXO II

Definição de funções

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente, poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações, estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Atarraxador. — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução, reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Beneficiador de caldeiras. — É o trabalhador que utiliza na limpeza das caldeiras, motores, tanques ou equipamentos de navios ferramentas pneumáticas, tais como turbinas, pistolas de alta pressão, de pintura e outras, e faz limpezas químicas, isola e aplica refractários no interior de caldeiras.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de mangueiras a fim de conduzir fluidos a diversos locais de empresas onde seja necessário.

Cableador metalúrgico. — É o trabalhador que opera máquinas de formar cabos de aço ou outros materiais metálicos por meio de cablagem. Incluem-se nesta categoria os profissionais que trabalham com máquinas de torcer ferro.

Calafate. — É o trabalhador a quem competem as operações de calafeto, vedação e montagem de ferragem sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro naval. — É o trabalhador que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos em madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe e desencalhe.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, manualmente e com o auxílio de jacto de areia, grenalha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Doqueiro. — É o trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés, em

doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus, plataforma. Procede também a limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiros (navio em água).

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em linhas de montagem procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

Escatelador mecânico. — É o trabalhador que, no escatelador, executa todos os trabalhos de escatela-mento interiores e exteriores por desenho ou peças modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Escolhedor-classificador de sucata. — É o trabalha-dor que escolhe e classifica a sucata de metais destina-dos à fusão e outros fins, podendo, se necessário, pro-ceder a desmontagem simples.

Estanhador. — É o trabalhador que, com auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchi-mentos a estanho, assim como outras operações ine-rentes a esta profissão.

Estofador. — É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumaçar, pregar ou grampar na confecção de es-tofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode executar operações de montagem inerentes à função.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos, ou ma-teriais acessórios, procede à sua verificação e conser-vação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou en-trega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aque-cidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que nos arma-zéns regista internamente as entradas e saídas de ma-teriais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Forneiro. — É o trabalhador que procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para di-versos fins, exceptuando-se os de fusão, podendo pro-ceder à sua carga e descarga e eventual reparação. Terá de designar-se especificamente pelos tipos de for-nos que conduz.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, ope-rando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as fer-ramentas que utiliza.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que, com base em métodos de fabrico que lhe são forneci-dos, executa manualmente moldações em areia, utili-zando moldes soltos ou cêrceas.

Fundidor-moldador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando máquinas e ou chapa molde, executa moldações em areia.

Fulineiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se pois, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Gravador. — É o trabalhador que talha manual-mente caracteres e ou motivos decorativos sobre me-tais não preciosos.

Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou de refrigeração. — É o trabalhador que, em casa do utilizador, instala, afina e eventualmente procede a pequenas reparações em móveis e ou aparelhos de aquecimento, de queima ou de refrigeração.

Lavrador de viaturas. — É o trabalhador que pro-cede à lavagem simples ou completa dos veículos auto-móveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para reparação das máquinas de lavar e faz limpeza interior das viatu-ras.

Limador-alisador. — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tec-nicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos pe-ríodos recomendados e executa os trabalhos necessá-rios para manter em boas condições os pontos de lubri-ficação.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçarico oxi-acetilénico ou outros proces-sos de fusão, manobra máquinas automáticas e se-miautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Macheiro manual de fundição. — É o trabalhador que manualmente executa machos destinados a mol-dações.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal que previamente foi aquecido para conseguir as peças pretendidas.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, ope-rando uma mandriladora, executa todos os trabalhos

de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outra.

Marcador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, marca com cunhos algarismos, símbolos ou outras referências para a identificação de peças ou materiais.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

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

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazios e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas categorias os profissionais que procedem à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos, com excepção de pequenos acertos sem qualquer rigor.

Operador de banhos químicos e ou electroquímicos. — É o trabalhador que coloca e retira, em instalações apropriadas, objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidas, a fim de obter depósitos metálicos, regularização das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão em banho de metal em fusão.

Operador de equipamentos de perfuração de solos. — É o trabalhador que manobra equipamentos adequados para a perfuração de solos e procede à montagem dos tubos de revestimento dos furos, podendo, quando necessário, reparar as brocas ou substituir as respectivas pontas de perfuração.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas.

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

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir com arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Rebarbador-limpador. — É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que procedem ao controle de barretas de peças de fundição destinadas à análise, executando as operações necessárias, nomeadamente marcação, limpeza, extracção de rebarbas e registo em documentação própria.

Rectificador de feiras ou matrizes. — É o trabalhador que rectifica, ajusta e pole feiras, matrizes e punções, sendo desenhos ou outras especificações, com as tolerâncias exigidas neste género de trabalho.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador a electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Soldador por pontos ou costura. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Temperador de metais. — É o trabalhador que, utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas pré-estabelecidas, procede ao tratamento térmico das ligas metálicas, nomeadamente têmpera, recozimento e revenido.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Torneiro de peças em série. — É o trabalhador que opera um torno afinado para o trabalho em série, em geral regulado por outrem.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, com base em peça modelo, desenha instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação e executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

Zincador. — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de zinco sobre as peças ou materiais para os proteger.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

Afiador de ferramentas — 5.3.
Afinador de máquinas — 5.3.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres — 5.3.
Agente de métodos — 2.2.
Ajudante de fiel de armazém — 6.1.
Apontador — 5.3.

Atarraxador — 6.2.
Bate-chapa (chapeiro) — 5.3.
Beneficiador de caldeiras — 5.3.
Bombeiro fabril — 6.1.
Cableador metalúrgico — 5.3.
Calafate — 5.3.
Caldeireiro — 5.3.
Canalizador (picheleiro) — 5.3.
Carpinteiro naval — 5.3.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte — 5.3.
Controlador de qualidade — 5.3.
Cortador ou serrador de materiais — 6.2.
Decapador por jacto — 5.3.
Doqueiro — 6.2.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos — 6.2.
Escatelador mecânico — 5.3.
Escolhedor-classificador de sucata — 6.2.
Estanhador — 5.3.
Estofador — 5.3.
Ferramenteiro — 5.3.
Ferreiro ou forjador — 5.3.
Fiel de armazém — 5.2.
Forneiro — 5.3.
Fresador mecânico — 5.3.
Fundidor-moldador manual — 5.3.
Fundidor-moldador mecânico — 5.3.
Funileiro-latoeiro — 5.3.
Gravador — 5.3.
Instalador de móveis metálicos ou aparelhos de aquecimento, de queima ou refrigeração — 5.3.
Lavador de viaturas — 7.1.
Limador-alisador — 6.2.
Lubrificador — 6.2.
Maçariqueiro — 5.3.
Macheiro manual de fundição — 5.3.
Malhador — 6.2.
Mandrillador mecânico — 5.3.
Maquinista de força motriz — 5.3.
Marcador — 6.2.
Mecânico de aparelhos de precisão — 5.3.
Mecânico de automóveis — 5.3.
Mecânico de máquinas de escritório — 5.3.
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento — 5.3.
Montador-ajustador de máquinas — 4.2.
Montador de estruturas metálicas ligeiras — 6.2.
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos — 5.3.
Operador de equipamentos de perfuração de solos — 5.3.
Operador de máquinas de balancés — 6.2.
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra — 6.2.
Operário não especializado (servente metalúrgico) — 7.2.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis — 5.3.
Polidor — 5.3.
Preparador de trabalho — 4.2.
Rebarbador-limpador — 6.2.
Rectificador de fleiras ou matrizes — 5.3.
Rectificador mecânico — 5.3.
Serralheiro civil — 5.3.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes — 5.3.
Serralheiro mecânico — 5.3.

Soldador a electroarco ou oxi-acetileno — 5.3.
Soldador por pontos ou costura — 5.3.
Temperador de metais — 5.3.
Torneiro mecânico — 5.3.
Torneiro de peças em série — 5.3.
Traçador-marcador — 5.3.
Zincador — 5.3.

ANEXO V

Profissões a que se refere o n.º 2 da base I

Agente de métodos.
Ajudante de fiel de armazém.

Apontador.
Bombeiro fabril.
Carpinteiro naval.
Controlador de qualidade.
Cortador ou serrador de materiais.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
Escolhedor-classificador de sucata.
Estufador.
Fiel de armazém.
Marcador.
Operador de equipamentos de perfuração de solos.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis.
Preparador de trabalho.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.^{da}, e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 Julho de 1980, foi publicado o ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.^{da}, e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal e outras.

Considerando que ficaram apenas abrangidos pela convenção colectiva de trabalho referida, na área e âmbito da sua aplicação, os trabalhadores filiados nas associações sindicais celebrantes;

Considerando a conveniência da uniformização do estatuto jusalaboral de todos os trabalhadores das empresas celebrantes;

Considerando o pedido em tal sentido formulado por uma das entidades patronais signatárias;

Considerando que foi dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1981, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria:

Artigo 1.º

As disposições constantes do ACT entre a Sociedade Produtora de Leveduras Seleccionadas, L.^{da}, e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal e outras, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1980, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das entidades patronais outorgantes não filiados em qualquer das associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável por força do artigo 1.º da presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1980.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 15 de Abril de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

Aviso para PE da alteração ao CCT entre a Assoc. dos Ind. de Vidro de Embalagem e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e para efeitos do seu n.º 6, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE da alteração ao CCT entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1981.

Com a emissão desta portaria pretende-se estender a regulamentação constante da referida alteração às relações de trabalho entre entidades patronais que no distrito de Aveiro se dediquem à transformação de vidro plano e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como os trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros

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

A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- 1) Às entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na

área da convenção e não se encontrem inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Ind. de Vidro de Embalagem e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE da revisão salarial do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981.

Com a emissão daquela portaria pretende-se estender a regulamentação constante da referida revisão às relações de trabalho entre:

- a) Empresas não filiadas em qualquer das associações outorgantes, mas que, atentas as

suas actividades, o possam fazer, e os trabalhadores ao seu serviço das categorias constantes das tabelas salariais ali insertas, filiados ou não nos sindicatos signatários;

- b) Empresas que se dedicam à empalhação de objectos de vidro e os trabalhadores ao seu serviço nas condições atrás referidas;
- c) Empresas que exerçam a actividade de fabricação de material óptico e os trabalhadores ao seu serviço igualmente nas condições referidas na alínea a);
- d) Empresas já abrangidas pela revisão e os seus trabalhadores das categorias ali previstas mas não filiados em nenhum dos sindicatos outorgantes.

Aviso para PE do ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/75, de 25 de Dezembro, faz-se constar que se encontra em estudo a eventual emissão de PE do ACT em epígrafe, em termos de abranger no território do continente as empresas que explorem, em regime de concessão e com fins lucrativos, cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao

fabrico de refeições ou componentes de refeições a servir fora das respectivas instalações, não incluindo a actividade de *catering*, bem como aos trabalhadores das profissões previstas ao seu serviço e os que já se encontrando ao serviço das empresas outorgantes não se encontram filiados nas organizações signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Ind. de Carnes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outras

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e o Sindicato dos Trabalhadores

da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1981.

A referida portaria de extensão, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-

Cl/79, de 29 de Dezembro, tornará a aludida convenção aplicável:

- a) As relações de trabalho existentes na sua área de aplicação entre entidades patronais prosseguindo a actividade económica regulada não filiada na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nele previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados nas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção;

- b) As relações de trabalho existentes nos distritos de Viseu, Coimbra e Guarda e Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades patronais que prosseguem a actividade regulada e os trabalhadores salsicheiros ao seu serviço com as categorias profissionais previstas na convenção.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO III

Cláusula 10.^a

(Condições de admissão)

1 — *(Mantém a redacção do CCT actual.)*

Grupo A

(Mantém a redacção do CCT actual.)

Grupo B

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

- 1) 14 anos para paquete;
- 2) 18 anos para trabalhador de limpeza e contínuo;
- 3) 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C

(Mantém a redacção do CCT actual.)

Grupo D

Cobreadores

a) Habilitações exigidas por lei ou o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) Admissão — 18 anos de idade.

Grupo E

(Mantém a redacção do CCT actual.)

Grupo F

(Mantém a redacção do CCT actual.)

Grupo G

(Mantém a redacção do CCT actual.)

Grupo H

(Mantém a redacção do CCT actual.)

Cláusula 15.^a

(Acesso automático)

1 a 7 — *(Mantém a redacção do CCT actual.)*

8 — Os acabadores de móveis de 2.^a ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência na categoria.

CAPÍTULO V

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

1 — *(Mantém a redacção do CCT actual.)*

2 — Os trabalhadores cessarão a sua actividade aos sábados, às 13 horas, de Janeiro a Novembro. No mês de Dezembro os trabalhadores praticarão ao sábado o horário normal dos restantes dias, desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

3 — *(Mantém a redacção do CCT actual.)*

Cláusula 27.^a

(Diuturnidades)

1 — *(Mantém a redacção do CCT actual.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 600\$.

3 — *(Mantém a redacção do CCT actual.)*

Cláusula 29.^a

(Deslocações)

1 — Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamento e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária, 900\$; alojamento e pequeno-almoço, 550\$; pequeno-almoço, 60\$; almoço, jantar ou ceia, 220\$; ou pagamento das despesas contra apresentação de documentos comprovativos.

b) a g) (Mantêm a redacção do CCT actual.)

Cláusula 32.^a

(Subsídio de férias)

1 e 2 — (Mantêm a redacção do CCT actual.)

3 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias tem o limite máximo de 18 000\$.

Nota — (As cláusulas não revistas mantêm a redacção do CCT actual.)

Estágio e aprendizagem

A-1 — Praticantes administrativos...	Estagiário, paquete.
A-2 — Praticantes do comércio ...	Caixeiro-ajudante. Praticante.
A-3 — Praticantes da produção ...	Estagiário (têxteis). Ajudante (electricista).
A-4 — Aprendiz da produção ...	Aprendiz (electricista).

ANEXO III

Tabela geral de remunerações mínimas

Letras ou graus	Remunerações
A	16 500\$00
B	14 500\$00
C	13 500\$00
D	12 400\$00
E	11 400\$00
F	10 500\$00
G	10 000\$00
H	9 000\$00
I	8 000\$00
J	6 500\$00
L	6 000\$00
M	5 000\$00
N	4 600\$00

Base VII

(Vigência)

A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1981.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

João Henrique de Almeida.
Cândida Barão Azeiteiro Silva.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

João Henrique de Almeida.
Cândida Barão Azeiteiro Silva.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

João Henrique de Almeida.
Cândida Barão Azeiteiro Silva.

Pela Associação Comercial de Portimão:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I — Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 a 28 — (Mantêm a redacção do CCT actual.)

29 — *Acabador de móveis.* — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

II — Trabalhadores de escritório

(Mantêm a redacção do CCT actual.)

III — Contínuos e porteiros

(Mantêm a redacção do CCT actual.)

IV — Telefones

(Mantêm a redacção do CCT actual.)

V — Cobradores

(Mantêm a redacção do CCT actual.)

VI — Trabalhadores motoristas

(Mantêm a redacção do CCT actual.)

VII — Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas e ainda os trabalhos inerentes ao sector do mobiliário.

Categorias profissionais:

a) a d) (Mantêm a redacção do CCT actual.)

e) *Costureira especializada.* — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário; pode ainda executar cortinados, estofos, etc.

f) a m) (Mantêm a redacção do CCT actual.)

VIII — Trabalhadores electricistas

(Mantêm a redacção do CCT actual.)

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

I — Trabalhadores de escritório, caixeiros e armazéns:

A e B — (Mantêm a redacção do CCT actual.)

C — Estagiário de programação, operador de supermercados de 1.^a, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade,

primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor decorador, vendedor e fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, montador de revestimentos, montador de móveis, acabador de móveis de 1.^a

D — Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, recepcionista, perfurador-verificador, acabador de móveis de 2.^a

E a N — (Mantêm a redacção do CCT actual.)
2 a 4 — (Mantêm a redacção do CCT actual.)

1 — Quadros superiores	1.1 — Técnicos de produção e outros	—
	2.1 — Técnicos de produção e outros	Chefe de serviços. Chefe de escritório. Analista de sistemas. Gerente comercial.
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos de produção e outros	—
	2.2 — Técnicos administrativos	Programador. Chefe de secção (esc.).
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	—	Encarregado de armazém. Caixeiro-encarregado. Chefe de vendas. Caixeiro-chefe de secção. Chefe de compras. Inspector de vendas. Encarregado-geral. Encarregado (electricista). Encarregado de loja. Mestre ou mestra. Chefe de equipa.
4 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.1 — Administrativos, comércio e outros ...	Secretária de direcção. Guarda-livros. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Correspondente em línguas estrangeiras.
	4.2 — Produção	—
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos	Estagiário de programação. Escriturário. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Caixa de escritório.
	5.2 — Comércio	Caixeiro. Montador de revestimentos. Vendedor. Montador de móveis. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Caixa de balcão. Acabador de móveis.
	5.3 — Produção	—
	5.4 — Outros	Motorista. Oficial especializado. Oficial. Costureira. Bordadeira.

6 — Profissionais semiqualeificados	6.1 — Administrativos, comércio e outros ...	Recepcionista. Dactilógrafo. Perfurador-verificador. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Pré-oficial. Cobrador. Telefonista. Operador de máquinas.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1 — Administrativos, comércio e outros ...	Contínuo. Servente. Porteiro. Distribuidor. Auxiliar ou servente de limpeza. Embalador. Guarda. Repositor. Ajudante de motorista.
	7.2 — Produção	—

Depositado em 13 de Abril de 1981, a fl. 121 do livro n.º 2, com o n.º 114/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outras e o Sind. das Indústrias Eléctricas do Centro — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este contrato obriga, por um lado, todas as empresas inscritas nas associações patronais signatárias e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

A tabela salarial constante do anexo III entra em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1981.

ANEXO II

Tabela salarial

Encarregado	14 500\$00
Técnico electricista e chefe de equipa	13 600\$00
Oficial de 1.ª	13 250\$00
Oficial de 2.ª	12 250\$00
Pré-oficial do 3.º período	10 800\$00
Pré-oficial do 2.º período	9 600\$00
Pré-oficial do 1.º período	8 200\$00
Ajudante do 2.º período	7 300\$00
Ajudante do 1.º período	6 700\$00
Aprendiz do 3.º período	4 800\$00
Aprendiz do 2.º período	4 550\$00
Aprendiz do 1.º período	4 300\$00

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Aveiro:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho do Bombarral:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Leiria:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Obidos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertão, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comerciantes do Distrito de Viseu:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Peniche:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Lamego:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial da Guarda:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho da Marinha Grande:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Pombal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:
Fernando Veríssimo Teixeira,
Victor Manuel Pereira Coelho.

Pela Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaca:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 14 de Abril de 1981, a fl. 121 do livro n.º 2, com o n.º 115/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Isu — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L., e outra
e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

(Âmbito do acordo)

1 — Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga:

- a) Por um lado, a ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L., e a Clínica de S. Bento, L.^{da};
- b) Por outro lado, todos os trabalhadores das entidades referidas na alínea anterior que se encontrem representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — A área de aplicação do presente acordo define-se pelo território nacional, onde quer que estejam implantados estabelecimentos das empresas contratantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência e revisão)

1 — O presente ACT vigora pelo prazo de dois anos contados a partir de 1 de Janeiro de 1981.

2 — Porém, a tabela salarial tem uma vigência de dozes meses contados a partir da data referida no número anterior, e será revista anualmente.

3 — O acordo poderá ser denunciado decorridos vinte ou dez meses sobre a data referida no n.º 1, conforme se trate da denúncia do clausulado geral ou da tabela salarial, respectivamente.

4 — A denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

5 — As contrapartes a quem for apresentada a denúncia disporão de trinta dias após a recepção da proposta para elaborarem uma contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

SECÇÃO I

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir a habilitação legal mínima, salvo se se destinar a pessoal estagiário para qualifi-

cado, pessoal qualificado ou superior, de acordo com o anexo II, caso em que deverá ter o curso geral dos liceus ou habilitação oficialmente equivalente ou qualificação adequada à função a que se candidata;

c) Ter capacidade física e mental para exercício da profissão devidamente comprovada pelos serviços médicos da empresa.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a trinta dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu.

Cláusula 4.^a

(Condições de preferência)

1 — Na admissão de pessoal as entidades patronais são obrigadas a cumprir as condições estabelecidas neste ACT.

2 — As entidades patronais, sempre que desejem admitir pessoal, contactarão o sindicato respectivo, indicando as características do perfil do posto de trabalho a preencher, com comunicação aos delegados sindicais e comissão de trabalhadores.

3 — O sindicato indicará imediatamente após a recepção da consulta referida no número anterior o maior número possível de inscritos no registo de desempregados que correspondam ao perfil do posto de trabalho a preencher, a fim de que a empresa possa proceder à selecção.

4 — As entidades patronais, de posse dos elementos indicados no n.º 3 e também dos candidatos existentes no mercado externo, procederão à escolha da pessoa com melhor perfil para o preenchimento do lugar.

5 — A infracção ao disposto nos números anteriores obriga à admissão de dois trabalhadores inscritos no registo de desempregados por cada um dos admitidos com violação dos mesmos números.

6 — Sempre que uma vaga seja preenchida pela admissão de um trabalhador proveniente de outra empresa abrangida por este ACT, não se aplica o esquema de preferências previsto nesta cláusula, devendo a empresa dar imediato conhecimento ao respectivo sindicato.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão é feita a título experimental sempre que a entidade patronal e o trabalhador, por escrito, não convencionarem o contrário.

2 — A duração do período experimental não poderá ser superior ao fixado por lei.

3 — Não haverá período experimental para os trabalhadores transferidos de uma empresa para a outra dentro do âmbito deste ACT.

4 — Se houver cessação de contrato de trabalho durante o período experimental, a entidade patronal deverá comunicá-la por escrito ao sindicato e ao trabalhador, dando conhecimento à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, indicando os respectivos motivos.

5 — Se a admissão se tornar efectiva, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 6.^a

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a admissão de trabalhadores a prazo, ficando as empresas obrigadas a cumprir o disposto na cláusula 4.^a, desde que a estipulação do prazo não tenha por fim iludir as disposições e natureza dos contratos sem prazo.

2 — Considera-se que a estipulação do prazo não tem por fim iludir as disposições e natureza dos contratos sem prazo quando a celebração do contrato tenha por finalidade e justificação:

- Substituição de trabalhadores em gozo de férias;
- Substituição de trabalhadores na situação de baixa;
- Substituição de trabalhadores na situação de impedimento prolongado;
- Realização de tarefas bem determinadas de natureza transitória e sem continuidade.

3 — Do recurso ao contrato a prazo deve ser dada informação prévia à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 4.^a e da indicação ao sindicato dos motivos justificativos.

4 — O contrato a prazo deve ser reduzido a escrito e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho;
- d) Data de início e prazo do contrato;
- e) Retribuição;
- f) Todos os motivos justificativos da efectivação do contrato a prazo.

5 — Do contrato a prazo deverá ser entregue um exemplar ao trabalhador, outro à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, e outro ao sindicato respectivo.

6 — O trabalhador contratado a prazo tem os mesmos direitos e obrigações do trabalhador do quadro permanente.

7 — O trabalhador contratado a prazo passará a permanente se continuar ao serviço para além do prazo estipulado, contando-se, neste caso, a antiguidade desde a data da admissão.

8 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições e natureza dos contratos sem prazo.

Cláusula 7.^a

(Trabalhadores a tempo parcial)

1 — Podem ser admitidos trabalhadores a tempo parcial, com ordenados correspondentes às categorias em que forem classificados, proporcionais ao tempo de trabalho que prestam.

2 — A passagem do regime de tempo parcial a regime de tempo inteiro ou deste àquele só pode fazer-se com o acordo das partes, devendo ser reduzido a escrito o acordo do trabalhador.

3 — Qualquer trabalhador, mediante acordo da entidade patronal, poderá passar ao regime de tempo parcial, recebendo, nestas circunstâncias, o ordenado equivalente ao trabalho de tempo prestado. Na falta de acordo, caberá à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, a tentativa de resolução do impasse.

4 — No preenchimento de qualquer vaga a tempo inteiro, os trabalhadores a tempo parcial têm prioridade absoluta, desde que se trate do mesmo grupo.

5 — Para efeito de cálculo do ordenado efectivo do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times OE}{TS}$$

sendo *NH* o número de horas de trabalho semanal, *OE* o ordenado efectivo da categoria correspondente e *TS* o número de horas de trabalho semanal previsto neste acordo.

SECÇÃO II

Categorias e funções

Cláusula 8.^a

(Classificação dos trabalhadores)

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder à classificação dos trabalhadores, de acordo com a função que cada um efectivamente exerce, nos grupos profissionais e categorias enumeradas e definidas nas cláusulas 9.^a e 11.^a

2 — Os trabalhadores que desempenhem de modo regular e contínuo funções correspondentes a diversas categorias, de acordo com as respectivas definições, devem ser classificados na categoria cujo regime, face ao ACT, seja mais favorável ao trabalhador.

3 — Nos casos omissos e no sentido da verticalização deste ACT, a comissão paritária pronunciar-se-á sobre a categoria a que deve corresponder o exercício das funções não previstas neste ACT por analogia com aquelas que o estejam, tendo em conta a correspondência do grau de responsabilidade e complexidade.

4 — As empresas não podem adoptar para os seus trabalhadores designação diferente da estabelecida neste acordo.

Cláusula 9.^a

(Definição dos grupos profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por este ACT ficam agrupados nos seguintes grupos profissionais:

- a) Trabalhadores de serviços técnicos administrativos;
- b) Trabalhadores de serviços de enfermagem;
- c) Trabalhadores de serviços paramédicos;
- d) Trabalhadores de serviços de manutenção e técnico-assistenciais;
- e) Trabalhadores de serviços de hotelaria;
- f) Trabalhadores de serviços auxiliares de apoio;
- g) Trabalhadores de serviços sociais.

Cláusula 10.^a

(Extensão de funções a actividades estranhas)

1 — Fica vedado às empresas encarregarem os trabalhadores de quaisquer serviços ou funções que não sejam os que respeitem à actividade em que estejam qualificados.

2 — A infracção do disposto no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de ser considerado trabalhador qualificado, de acordo com as funções que vem exercendo e desde o seu início, seja qual for o tempo ocupado em tais serviços.

3 — Para efeito dos números anteriores, presume-se que a ordem foi dada se o trabalhador desempenhar essas funções por período superior a oito dias de trabalho efectivo, excepto se a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais se houverem pronunciado em contrário.

4 — Contudo, havendo acordo expresso escrito do trabalhador devidamente habilitado para tal, são admitidas transferências de serviços e funções.

Cláusula 11.^a

(Grupos profissionais)

Os grupos profissionais referidos na cláusula 9.^a e respectivas funções são os seguintes:

1 — Categorias comuns:

1.1 — *Director-geral*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, dependendo directamente do órgão de gestão, elabora, em colaboração com aquele, a política e os objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente dentro da empresa, se responsabiliza pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada, e ou no mínimo coordena dois chefes de serviços que desempenhem funções como tal.

2 — Categorias de serviços técnico-administrativos:

2.1 — *Chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que depende directamente de um director de serviços ou do órgão de gestão, participa na elaboração da política e objectivos a alcançar pela área de acção dele dependente e ou se responsabiliza hierárquica e funcionalmente por um mínimo de duas secções.

2.2 — *Chefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena hierárquica e funcionalmente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores que integram uma secção, entendida esta como uma unidade de trabalho definida na organização da empresa, mesmo com descontinuidade geográfica, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

2.3 — *Subchefe de secção*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coadjuva o chefe de secção com carácter permanente e o substitui na sua ausência.

2.4 — *Escrivão*. — É o trabalhador que executa serviços técnicos ou administrativos sem funções de coordenação do ponto de vista hierárquico.

2.5 — *Caixa*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que tem como funções realizar pagamentos e ou recebimentos e elaborar diariamente a folha de caixa, prestando contas superiormente.

2.6 — *Escrivão estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de escrevendo executando serviços da competência deste.

2.7 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que atende o público, encaminhando-o para os respectivos serviços.

3 — Categorias de serviços de enfermagem:

3.1 — *Enfermeiro chefe de serviços*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que coordena e orienta a actividade dos profissionais num hospital e ou casa de saúde polivalente ou polisectorizado (assistência ambulatoria, internamento, bloco operatório, etc.), cabendo-lhe, por inerência do cargo, para além das funções hierárquicas, nomeadamente funções de consulta técnica, detecção de carências e definição e estruturação dos serviços.

3.2 — *Enfermeiro-chefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao profissional que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de profissionais que trabalham no mesmo sector, entendido este como a unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

3.3 — *Enfermeiro-subchefe*. — É o profissional a quem cabe a tarefa de auxiliar o enfermeiro-chefe e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

3.4 — *Enfermeiro*. — É o profissional a quem cabe a prestação de cuidados gerais de enfermagem no tratamento, assistência e recuperação de doentes.

4 — Categorias de serviços paramédicos:

4.1 — *Técnico chefe de serviços*. — É o trabalhador que, além de executar todos os serviços previstos para o técnico-chefe, coordena e orienta dois ou mais serviços, cabendo-lhe, por inerência do cargo, funções

de consulta técnica no planeamento e montagem dos serviços, em obediência às disposições legais em vigor, designadamente em matéria de protecção e segurança.

4.2 — *Técnico-chefe*. — É a categoria mínima que deve ser atribuída ao trabalhador que, além de executar serviços próprios de técnicos, coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de profissionais que trabalham no mesmo sector, entendido este como a unidade de trabalho definida na organização da empresa, à qual corresponde um conjunto de tarefas que, pela sua natureza e complementaridade, justifica a supervisão por um mesmo responsável.

4.3 — *Técnico-subchefe*. — É o trabalhador que, além de executar serviços próprios dos técnicos, coadjuva o respectivo técnico-chefe e o substitui.

4.4 — *Técnico*. — É o trabalhador que executa qualquer serviço técnico sem funções de chefia. As categorias englobadas neste grupo são desempenhadas nos seguintes serviços:

Radiologia;
Fisioterapia;
Análises clínicas;
EEG;
ECG;
TAC;
Farmácia.

5 — Categorias de serviços de manutenção e técnico-assistenciais:

5.1 — *Chefe de serviços*. — É o trabalhador que, com a habilitação mínima de engenheiro técnico, planeia e coordena a actividade dos serviços.

5.2 — *Encarregado*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de auxiliar o chefe de serviços e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

5.3 — *Subencarregado*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de auxiliar o encarregado e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

5.4 — *Oficial especialista*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

5.5 — *Fogoeiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza tubular, de fornhalhas e de condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de águas e de combustível. É ainda da sua competência a manutenção do incinerador.

5.6 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

6 — Categorias de serviços de hotelaria:

6.1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e

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

6.2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de auxiliar o encarregado de refeitório e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

6.3 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que coordena e superintende nos serviços de cozinha.

6.4 — *Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª* (em função da carteira profissional). — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiros; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Aos cozinheiros de categoria mais baixa competirá a execução das tarefas mais simples.

6.5 — *Despenseiro*. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe-os e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminativos das notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

6.6 — *Cafeteiro*. — É o trabalhador que prepara café, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipiente adequado. Pode empratar as frutas e saladas.

6.7 — *Costureira*. — É a trabalhadora que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

6.8 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que serve as refeições em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio, podendo colaborar na pré-preparação dos alimentos.

6.9 — *Lavadeira-engomadeira*. — É a trabalhadora que se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas e as engoma.

6.10 — *Copeiro*. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

7 — Categorias de serviços auxiliares de apoio:

7.1 — *Chefe dos serviços gerais*. — É o trabalhador que coordena e controla a actividade de, pelo menos, quatro empregados de serviços gerais e ou porteiros e ou maqueiros, executando serviços da competência daqueles.

7.2 — *Subchefe dos serviços gerais*. — É o trabalhador a quem cabe a tarefa de auxiliar o chefe dos serviços gerais e de o substituir nas suas faltas e impedimentos.

7.3 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem como função exclusiva assegurar as ligações telefónicas.

7.4 — *Fiel do economato*. — É o trabalhador que, nas sedes das empresas, tem à sua responsabilidade directa a guarda e movimento do material e artigos de escritório, impressos e material próprio da actividade hospitalar.

7.5 — *Maqueroiro*. — É o trabalhador que auxilia no acamamento e transporte de doentes e ou equipamentos, incluindo sala de operações. Eventualmente pode fazer serviços do mesmo nível que não requeiram habilitações próprias, nomeadamente serviços gerais e portaria.

7.6 — *Porteiro*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em vigiar e orientar entradas e saídas e em receber correspondência ou outros artigos destinados à empresa. Eventualmente poderá ainda fazer serviços gerais e de maqueroiro.

7.7 — *Empregado de serviços gerais*. — É o trabalhador cujas tarefas consistem em tratar da expedição, levantamento, distribuição e entrega, seja de que tipo for, auxiliar serviços de arquivo, atender e anunciar visitas, fazer serviços de estafeta e de motorista, tirar fotocópias e auxiliar em diversos serviços de conservação, podendo ainda prestar serviços de telefonista, até ao limite de sessenta dias por ano, por impedimento temporário do respectivo trabalhador. Eventualmente poderá ainda fazer serviço de porteiro e de maqueroiro.

7.8 — *Barbeiro*. — É o trabalhador que, no âmbito da sua função, se obriga a efectuar as tarefas próprias da sua actividade, incluindo rapações.

7.9 — *Empregado auxiliar de saúde*. — É o trabalhador que nos hospitais executa serviços não especificados, incluindo limpezas.

7.10 — *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a limpeza e arrumação das instalações e do material.

8 — Categorias dos serviços sociais:

8.1 — *Técnico do serviço social*. — É o trabalhador que colabora na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física e psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos aos problemas sociais; participa na definição e caracterização da política de pessoal no âmbito das suas funções.

SECÇÃO III

Quadros do pessoal

Cláusula 12.^a

(Princípio geral)

As empresas não são obrigadas a introduzir nos quadros quaisquer categorias previstas neste ACT, salvo no caso da cláusula 13.^a

Cláusula 13.^a

(Organização dos quadros de densidades)

A entidade patronal deve organizar os respectivos quadros de pessoal de acordo com as percentagens adiante indicadas para cada grupo profissional, tendo em conta os níveis de classificação constantes do anexo I.

1 — Grupo de pessoal administrativo qualificado a nível superior:

Categorias dos níveis IX a XII — 15 %;

Categorias do nível VII — 25 %;

Categorias dos restantes níveis — 60 %.

1.1 — Quando da aplicação das percentagens referidas no n.º 1 desta cláusula não resultem números inteiros, far-se-á o arredondamento para o número inteiro imediatamente superior, se a fracção for de 0,5 ou mais, e para o número inteiro imediatamente inferior, no caso contrário, e, se assim for necessário, proceder-se-á ao acerto para mais ou para menos do número total resultante da aplicação desta regra na categoria mais baixa do respectivo grupo.

1.2 — A entidade patronal cumpre o fixado no n.º 1 desta cláusula quando na organização dos mapas do seu pessoal compense a deficiência das categorias inferiores com igual excedente nas categorias superiores do mesmo grupo.

1.3 — Em cada secção geográfica e funcionalmente independente com um mínimo de quatro trabalhadores deverá haver um com a categoria mínima de chefe.

1.3.1 — Por cada conjunto de oito trabalhadores administrativos deverá haver um com a categoria mínima de subchefe.

1.3.2 — Havendo dois ou mais chefes de secção com funções geográfica e funcionalmente independentes, deverá haver um trabalhador administrativo com a categoria mínima de chefe de serviços.

2 — Serviços de enfermagem:

2.1 — Em cada serviço geográfica e funcionalmente independente com um mínimo de quatro trabalhadores deverá haver um com a categoria mínima de chefe.

2.2 — Por cada conjunto de oito trabalhadores de enfermagem deverá haver um com a categoria mínima de subchefe.

2.3 — Havendo dois ou mais serviços de enfermagem com funções geográfica e funcionalmente independentes, deverá haver um trabalhador de enfermagem com a categoria de chefe de serviços.

2.4 — Em cada turno deverá estar sempre presente um enfermeiro com a categoria mínima de subchefe em cada uma das unidades hospitalares.

3 — Serviços paramédicos:

3.1 — No que respeita à organização das chefias, observar-se-á o seguinte:

- a) Em cada grupo de quatro trabalhadores, um terá de ser técnico-chefe, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo técnico mais antigo;
- b) Em cada grupo de oito trabalhadores, um deverá ser técnico-subchefe.

4 — Serviços de manutenção e técnico-assistenciais:

4.1 — O conjunto dos trabalhadores deste grupo profissional, se superior a quatro, deverá ter um trabalhador com a categoria de encarregado.

4.2 — Por cada conjunto de oito trabalhadores de manutenção e técnico-assistenciais deverá haver um com a categoria mínima de subencarregado.

4.3 — Havendo só um trabalhador por cada especialidade, este deverá ter a categoria mínima de oficial.

5 — Serviços de hotelaria:

5.1 — O quadro de densidade mínima obrigatória para efeitos de remuneração dos cozinheiros é o seguinte:

	Número de trabalhadores						
	1	2	3	4	5	6	7
Cozinheiro-chefe	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	1	1	1	1	2	2	2
Cozinheiro de 3. ^a	-	1	1	2	2	3	3

5.2 — Para efeitos de preenchimento do quadro supra, pode haver promoções internas.

5.3 — Ainda que o trabalhador venha a adquirir categoria profissional superior, a empresa não é obrigada a retribuí-lo por essa nova categoria, desde que esteja satisfeito o quadro mínimo de densidades.

5.4 — Transitoriamente, a aplicação deste quadro fica sujeita às vagas que se forem verificando, devendo a empresa dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço que se encontrem devidamente habilitados.

5.5 — No conjunto de vinte ou mais trabalhadores deste grupo e inferior a cinquenta que trabalhem em unidades geográfica e funcionalmente independentes, deverá haver um com a categoria mínima de encarregado de refeitório.

5.6 — Se esse conjunto for inferior a vinte trabalhadores, a categoria mínima será de subencarregado.

5.7 — Por cada grupo de vinte trabalhadores, além do referido no n.º 1, deverá haver um subencarregado.

6 — Serviços auxiliares de apoio:

6.1 — No conjunto de quarenta ou mais trabalhadores deste grupo e inferior a oitenta, deverá haver um com a categoria mínima de coordenador.

6.2 — Por cada coordenador existente terá de haver no mínimo um subcoordenador.

7 — Serviços sociais:

7.1 — Por cada grupo de quatro trabalhadores dos serviços sociais, um deverá ter a categoria mínima de chefe.

7.2 — Havendo só um trabalhador neste grupo, este deverá ter a categoria mínima correspondente ao nível x.

Cláusula 14.^a

(Trabalhadores que não contam para os quadros de densidades)

1 — Não contam para os quadros de densidades:

- a) Os trabalhadores que façam parte de conselhos de gestão, os administradores por parte do Estado ou os que forem chamados a desempenhar funções exteriores à empresa por períodos superiores a cento e oitenta dias;
- b) Os trabalhadores contratados a prazo;
- c) Os trabalhadores a tempo parcial;
- d) Os trabalhadores em situação de licença sem retribuição por períodos superiores a cento e oitenta dias.

2 — Os trabalhadores em período de tirocínio são considerados como pertencendo à categoria própria da situação que tinham antes de iniciar o tirocínio.

3 — As vagas de categoria igual ou superior a subchefe que podem ser preenchidas interinamente por qualquer trabalhador de outra categoria do mesmo grupo não obrigam a que durante esse período se proceda ao acerto do quadro para dar cumprimento ao disposto na cláusula 15.^a

Cláusula 15.^a

(Acertos dos quadros de pessoal)

1 — Quando a admissão, suspensão, despedimento ou qualquer alteração na situação dos trabalhadores obrigue a acertar o quadro de pessoal para dar cumprimento ao disposto na cláusula 13.^a, tal acerto deverá fazer-se de forma a que produza efeitos a partir do primeiro dia do mês em que tais factos ocorreram.

2 — O acerto do quadro far-se-á tendo em conta a ordem cronológica das alterações verificadas, não sendo lícito às empresas compensar o aumento de número de trabalhadores de certo grupo com a posterior redução do mesmo.

Cláusula 16.^a

(Elaboração e envio dos mapas de pessoal)

1 — Em conformidade com o disposto nas cláusulas anteriores, as entidades patronais elaborarão e enviarão, obrigatoriamente até 30 de Abril de cada ano, os mapas dos quadros de pessoal, referentes a 1 de Abril desse mesmo ano, às seguintes entidades:

Direcção-Geral do Trabalho;
Sindicatos outorgantes;
Instituto Nacional de Estatística.

2 — Sem prejuízo do mais que a lei exija, os mapas devem conter o nome do trabalhador, o número de sócio do sindicato, data de nascimento, data de admissão na empresa, última promoção, categoria profissional, ordenado, local de trabalho, situação de doença, serviço militar ou licença sem retribuição.

3 — As alterações ocorridas no quadro de pessoal da empresa, quanto a admissões, promoções, vencimentos e despedimentos, serão participadas pelas respectivas empresas aos sindicatos outorgantes a que esse pessoal pertença, até ao dia 15 do mês imediato àquele em que ocorram.

SECÇÃO IV

Promoções

Cláusula 17.^a

(Promoções obrigatórias)

1 — Os escriturários estagiários, os operadores mecanográficos e os estagiários de serviços gerais são obrigatoriamente promovidos a escriturários do nível VI, a operador mecanográfico do nível imediatamente superior e a empregados de serviços gerais, logo que completem um ano de permanência na categoria e na empresa.

2 — Os escriturários, os recepcionistas, os fiéis de economato, os encarregados do arquivo geral são promovidos ao nível de remuneração VII, quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) Completem sete anos de permanência numa daquelas funções, ou no seu conjunto;
- b) Perfaçam dez anos de permanência como estagiários para funções qualificadas e ou como trabalhadores qualificados.

3 — Os enfermeiros, os técnicos paramédicos e os técnicos de farmácia serão obrigatoriamente promovidos ao nível imediatamente superior, logo que completem um ano de permanência na categoria e na empresa.

4 — Os empregados de serviços gerais, os empregados de hotelaria e os oficiais serão obrigatoriamente promovidos ao nível imediatamente superior, logo que completem um ano de permanência na categoria e na empresa.

5 — Os trabalhadores de nível semiquualificado, logo que tenham as habilitações mínimas previstas para nível qualificado, serão, desde que haja vaga, obrigatoriamente promovidos, por integração nos serviços para os quais se encontram habilitados sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 18.^a

(Promoções facultativas)

1 — São permitidas promoções facultativas, quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2 — Para promoções facultativas, até ao nível VII inclusive, serão obrigatória e previamente ouvidas as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais que, consultando os trabalhadores do serviço ou secção onde se efectuar, responderão num prazo de dez dias.

Cláusula 19.^a

(Promoções a categorias de chefia)

1 — Consideram-se promoções a categorias de chefia as que se efectuam às categorias de subchefia ou superiores a esta.

2 — São permitidas promoções a categorias de chefia pelo desempenho de funções ou pelo preenchimento de vagas do quadro de densidades ou de vagas nos quadros ou tendo em atenção o n.º 1 da cláusula anterior.

3 — As promoções a categorias de chefia efectuar-se-ão por proposta do superior hierárquico do mesmo grupo profissional ou por iniciativa dos órgãos de administração, observando-se o disposto na segunda parte do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 20.^a

(Promoção como meio de preenchimento de vagas)

Sendo necessário preencher uma vaga criada nos quadros da empresa, dar-se-á preferência aos trabalhadores da mesma empresa, com habilitações próprias e com funções de nível inferior por ordem decrescente, tendo em atenção:

- 1) Competência profissional;
- 2) Antiguidade na categoria;
- 3) Antiguidade na empresa.

Cláusula 21.^a

(Tempo de serviço para promoção)

Sempre que neste ACT se faça referência ao tempo de serviço como requisito de promoção, esse tempo deve ser contado a partir do início das funções em

causa, sem dar lugar a qualquer pagamento a título retroactivo, salvo quando neste ACT se dispuser expressamente em contrário.

Cláusula 22.^a

(Início dos efeitos da promoção)

As promoções produzem efeito a partir do primeiro dia do mês em que se verificarem.

SECÇÃO V

Interinidade de funções

Cláusula 23.^a

(Casos de interinidade)

1 — Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2 — A substituição prevista nesta cláusula terá que ter o acordo escrito do trabalhador substituído, devendo ser comunicado ao sindicato respectivo no prazo de quinze dias, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores.

3 — O trabalhador não pode manter-se na situação de substituto por mais de cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, em cada ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva.

Cláusula 24.^a

(Consequência da interinidade)

1 — O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base e o da categoria do trabalhador substituído.

2 — Aplicar-se-á o disposto no número anterior, sempre que a função de chefia seja exercida pela de subchefia por um período superior a sessenta dias, não contando o período de férias do chefe substituído.

3 — O mesmo regime será aplicável a todos os grupos profissionais.

4 — Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de quinze dias após o regresso deste ao serviço, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria da-quele.

SECÇÃO VI

Transferências

Cláusula 25.^a

(Princípios gerais)

1 — A transferência de um trabalhador de um grupo profissional para outro, só poderá efectuar-se com a concordância por escrito do trabalhador ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical do transferido.

2 — As transferências temporárias de um trabalhador de uma secção nos serviços administrativos, de um serviço nos de saúde ou de um grupo profissional para outro, por necessidades imperiosas de serviço, não podem exceder o período de sessenta dias seguidos ou interpolados, em cada ano, a não ser que haja acordo do trabalhador.

3 — A transferência só poderá ser feita para categorias de ordenado base igual ou superior e sem perda de quaisquer regalias.

4 — Sempre que de uma transferência resulte uma vaga, o preenchimento desta obedecerá ao disposto na cláusula 20.^a

Cláusula 26.^a

(Transferências sujeitas a tirocínio)

1 — A transferência de trabalhadores nos termos da cláusula anterior poderá ser precedida de tirocínio, no período máximo de dois meses.

2 — O início do período de tirocínio deve ser participado ao respectivo sindicato, dando-se conhecimento aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, no prazo de quinze dias, com a indicação do nome e da categoria do trabalhador, bem como daquela para que vai tirocinar, além da data em que o tirocínio se haja iniciado.

3 — Iniciado o tirocínio, a transferência considerar-se-á definitiva:

- a) Se o trabalhador, terminado o tirocínio, houver revelado a necessária aptidão para as novas funções;
- b) Se, até ao fim do tirocínio, o trabalhador não optar por regressar às suas anteriores funções;
- c) Se a entidade patronal não houver feito a participação a que se refere o número anterior, salvo se houver comprovado conluio com o trabalhador dela encarregado ou em caso de força maior.

4 — Durante o tirocínio, o trabalhador receberá o ordenado correspondente ao lugar a que o tirocínio respeita.

5 — Passando o trabalhador definitivamente à nova categoria, o período de tirocínio conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço nessa categoria.

Cláusula 27.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1 — Qualquer trabalhador pode, por motivo de saúde, pedir a transferência para outro serviço, dentro do mesmo grupo profissional, mediante apresentação de atestado médico passado pelos médicos da empresa ou dos Serviços Médico-Sociais ou por qualquer outro médico especialista.

2 — Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer a uma junta médica, composta por três médicos, sendo um indicado pelo trabalhador, outro pela entidade patronal e o terceiro pelos Serviços Médico-Sociais.

3 — Os cobradores, por desgaste físico decorrente da sua profissão, têm o direito, mediante pedido escrito, de passar a função interna, mesmo que esta seja de nível inferior, logo que perfaçam 45 anos de idade e quinze de serviço na categoria, sem prejuízo do vencimento que auferiam à data da transferência.

4 — A transferência fica sujeita à existência de vaga, nos casos em que haja mudança de grupo profissional.

Cláusula 28.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A transferência de qualquer trabalhador para outra localidade só poderá efectuar-se com a concordância escrita do mesmo, sendo previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais, salvo se se tratar de transferência total da sede ou de qualquer dependência onde o trabalhador preste serviço ou se a empresa deixar de ter serviços na localidade.

2 — A empresa custeará todas as despesas feitas pelo trabalhador, relativas a si e ao seu agregado familiar, directa ou indirectamente resultantes da mudança de localidade, excepto quando ela for a pedido do trabalhador.

3 — No caso de encerramento de qualquer dependência que provoque a transferência total dos trabalhadores para outra localidade, e não havendo concordância dos mesmos, poderão estes rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 86.^a

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 29.^a

(Período e horário de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, e sem prejuízo dos números seguintes, o período normal de trabalho terá a duração de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais e poderá ser efectuado em períodos fixos ou por turnos, rotativos ou não, que não excedam oito horas diárias, em qualquer dia da semana.

2 — No período de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais não se encontra incluído o tempo das refeições.

3 — No caso de não haver interrupção para refeições entende-se de meia hora o tempo mínimo para tal, sendo esta considerada como tempo efectivo, para cálculo do período diário de trabalho.

4 — Os trabalhadores de fisioterapia terão direito a dois intervalos de trinta minutos para descanso a meio de cada período de trabalho. A interrupção para almoço não pode ser inferior a trinta minutos.

5 — Nas actuais instalações de radiologia do Hospital da Cuf/Clinica de S. Bento, os horários em vigor não poderão ser alterados. Em caso de novas instalações os horários serão definidos por acordo entre as partes.

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50 %.

Cláusula 31.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão sempre direito a dois dias consecutivos de descanso semanal.

2 — Os trabalhadores que prestam serviços por turnos não poderão abandonar o serviço sem terem assegurado a sua substituição, a qual deverá ser provida no período máximo de um turno.

3 — Os trabalhadores sujeitos a horários por turnos têm direito a um acréscimo de 50 % aquando do trabalho nocturno e ainda das 13 horas de sábado às 7 horas de segunda-feira.

4 — Os trabalhadores sujeitos a horários por turnos terão direito, sempre que a sua hora de refeição seja interrompida para serviço, ao pagamento desse período como trabalho extraordinário remunerado a 100 %.

Cláusula 32.^a

(Registo e tolerância de ponto)

1 — Poderá haver no local de trabalho um livro de ponto ou qualquer outro sistema de registo das horas de entrada e saída dos trabalhadores.

2 — A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso de cento e dez minutos em cada mês, com um máximo de quinze minutos diários.

Cláusula 33.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o que, em conformidade com a lei, exceder o período de trabalho previsto no presente ACT, nas suas diversas modalidades.

2 — Não é permitido o trabalho extraordinário, salvo quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos de trabalho e ou estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — A realização de trabalho extraordinário carece de:

- a) Prévio acordo da entidade patronal e do trabalhador, exceptuando as condições previstas no n.º 2 da cláusula 31.ª;
- b) Posterior comunicação ao sindicato respectivo e à comissão de trabalhadores ou delegados sindicais.

4 — A remuneração da hora extraordinária será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 50 % em dia normal de trabalho e de 100 % em dia de folga ou feriado.

5 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM a retribuição mensal total e *n* o período normal de trabalho semanal.

6 — A retribuição mensal para efeitos do número anterior engloba a remuneração pecuniária base e a alimentação.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 34.ª

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, nesse mesmo ano, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição do período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como ao respectivo subsídio e ainda à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias vencido e não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

6 — 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.

7 — 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 semestre do ano imediato.

Cláusula 35.ª

(Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a vinte e dois dias úteis de férias, gozadas seguidas ou interpoladamente, no máximo de quatro períodos sem prejuízo de regime legal de compensação de faltas.

2 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço prestado.

3 — Durante os períodos de férias a retribuição do trabalho não pode ser inferior à que os trabalhadores aufeririam se estivessem ao serviço, em termos de ordenado efectivo.

4 — Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias correspondente a um mês de ordenado efectivo a que o trabalhador tiver direito em 31 de Outubro do ano em que as férias são gozadas.

5 — Durante o período previsto no n.º 2 da cláusula 33.ª, o trabalhador tem direito ao subsídio de férias na devida proporção.

Cláusula 36.ª

(Escolha da época de férias)

1 — A escolha da época de férias far-se-á por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta as necessidades dos serviços.

2 — No caso de não haver acordo, a mediação caberá à comissão de trabalhadores ou delegados sindicais ou, na falta destes, ao sindicato respectivo pela ordem indicada.

3 — As férias devem ser gozadas, em princípio, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, podendo, no entanto, os trabalhadores escolher época diferente.

4 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço em qualquer das empresas abrangidas por este ACT, têm direito a gozar férias simultaneamente.

5 — A empresa deverá enviar as escalas de férias aos sindicatos até 15 de Abril de cada ano. As eventuais alterações serão comunicadas imediatamente às mesmas entidades.

Cláusula 37.ª

(Alteração do período de férias)

1 — Se, depois de fixada a época de férias, esta for alterada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o trabalhador será indemnizado dos prejuízos que haja sofrido, desde que devidamente comprovados.

2 — No caso de se provar que a alteração não foi devida a motivos imperiosos, a indemnização dos prejuízos prevista no n.º 1 duplicará.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que, na data prevista para o seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável.

4 — A alteração da época de férias só poderá verificar-se com o acordo escrito do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não dar o seu acordo escrito, sendo-lhe imposta a alteração da época de férias, o mesmo terá direito a uma remuneração suplementar igual a 50 % do seu ordenado efectivo, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 38.ª

(Doença no período de férias)

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

2 — 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 gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.ª

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos deste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.ª

(Feriados)

São considerados dias feriados:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
Feriado municipal ou na sua falta o distrital;
15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

SECÇÃO III

Faltas e outras ausências

Cláusula 41.ª

(Definição de faltas)

1 — Falta é a ausência do trabalhador ao período de trabalho a que está obrigado.

2 — Quando seja praticado o horário por turnos ou equiparado, falta é ausência do trabalhador durante o período de presença obrigatória.

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

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 42.ª

(Faltas justificadas)

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes por motivo do seu casamento, os quais poderão acrescer às férias se aquele se verificar durante estas e caso o trabalhador assim o desejar;
- b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos, enteados, pais, sogros, padrastos, noras, e genros;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, netos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos, cunhados ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) O tempo indispensável para prestação de socorros imediatos, em caso de acidente ou doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c) desde que não haja outro familiar que lhe possa prestar auxílio;
- e) O tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) O tempo indispensável devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) O tempo indispensável para que os elementos de listas concorrentes a futuras direcções sindicais apresentem os seus programas de candidatura;
- h) Sempre que prévia ou posteriormente seja autorizado pela entidade patronal.

Cláusula 43.^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 por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectiva, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a deste ACT;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer indemnização ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 63.^a deste ACT.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 42.^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.

4 — Enquanto se mantiverem com baixa dada pelos serviços médico-sociais os trabalhadores manterão a garantia do lugar e todas as regalias previstas neste ACT, qualquer que seja a sua antiguidade, salvo disposição expressa neste ACT em contrário.

Cláusula 44.^a

(Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva)

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho em resultado de detenção ou prisão preventiva do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas sujeitas ao regime da cláusula anterior.

2 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, tidas como injustificadas, salvo se o crime cometido resultar do acto ou omissão praticada ao serviço e no interesse da empresa ou por acidente de viação, caso em que é devido o ordenado efectivo por inteiro, considerando-se estas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

3 — É garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença condenatória, sendo-lhe ainda garantido o direito ao trabalho até quinze dias após o cumprimento da pena, sem prejuízo da instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

4 — Enquanto não for proferida sentença condenatória e se o trabalhador tiver encargos de família será paga ao seu representante uma importância correspondente a 70 % do ordenado efectivo.

5 — Compete aos órgãos representativos dos trabalhadores acompanhar todos os casos previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

2 — O trabalhador informará os serviços respectivos da empresa, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento da empresa no mais curto prazo, enviando a confirmação por escrito nos três dias subsequentes, salvo razão de força maior.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico dos Serviços Médico-Sociais, ou por atestado médico, sem prejuízo, nestes últimos casos, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

4 — Durante a ausência por doença ou acidente, o trabalhador não pode exercer actividades que importem esforço igual ou superior ao que exigiria a prestação do trabalho, excepto as ressalvas no atestado médico apresentado.

5 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador, que poderá fazer aditar aos seu processo individual o parecer da comissão de trabalhadores, dos delegados sindicais ou, na falta destes, do sindicato respectivo.

Cláusula 46.^a

(Faltas injustificadas)

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas como justificadas.

Cláusula 47.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação que se comprove ser falso.

Cláusula 48.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador se encontre impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento do serviço militar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato suspende-se, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Durante o impedimento o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — A entidade patronal pode contratar um substituto para o lugar do trabalhador ausente, nos termos da cláusula 6.^a

5 — Quanto a férias e 13.^o mês, observar-se-á o disposto nas secções respectivas deste ACT.

Cláusula 49.^a

(Licença sem retribuição)

1 — O trabalhador poderá requerer, em caso de necessidade justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante esse período cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho e abonos

SECÇÃO I

Ordenados

Cláusula 50.^a

(Classificação de ordenados)

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) *Ordenado base.* — A remuneração mínima estabelecida na respectiva tabela salarial para cada categoria;
- b) *Ordenado mínimo.* — O ordenado estabelecido na alínea anterior, acrescido do prémio de antiguidade a que o trabalhador tiver direito;
- c) *Ordenado efectivo.* — O ordenado líquido mensal recebido pelo trabalhador, com exclusão do abono para falhas, do pagamento de despesas de deslocação, manutenção e representação, da retribuição por trabalho extraordinário e da contribuição a que se refere a cláusula 67.^a
- d) *Ordenado anual.* — O ordenado igual a catorze vezes o último ordenado efectivo mensal.

Cláusula 51.^a

(Cálculo da remuneração horária)

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

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

sendo *R* o ordenado efectivo mensal e *N* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal previsto na cláusula 29.^a

Cláusula 52.^a

(13.^o mês)

1 — O trabalhador tem direito a uma importância correspondente ao seu ordenado efectivo, pagável até ao dia 15 do mês de Dezembro.

2 — O trabalhador admitido no próprio ano terá direito a uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — Encontrando-se o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a

Cláusula 53.^a

(Prémios de antiguidade)

1 — Todo o trabalhador ao completar dez anos seguidos de actividade nas empresas a que este ACT se aplica terá direito a um prémio de antiguidade.

2 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

- Ao completar dez anos — 4 %;
- Ao completar onze anos — 8 %;
- Ao completar doze anos — 12 %;
- Por cada ano completo a mais, até vinte e cinco anos — 1 %;
- Ao completar trinta anos de serviço — 30 %.

3 — Todo o trabalhador que antes de atingir dez anos completos de serviço nas empresas abrangidas por este ACT permanecer pelo menos quatro anos, seguidos ou interpolados, numa categoria ou categorias que nos termos deste ACT não tenham promoção obrigatória terá igualmente direito a um prémio de antiguidade.

4 — Os prémios de antiguidade referidos no número anterior serão os seguintes:

- Ao completar quatro anos — 4 %;
- Por cada ano completo a mais — 1 %;
- Ao completar doze anos de actividade este regime será substituído pelo esquema geral referido no n.º 2.

5 — As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre o ordenado base do nível VII.

Cláusula 55.^a

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores classificados como tesoureiros, caixas ou cobradores, bem como os que procedam a pagamentos e ou recebimentos em dinheiro, incluindo os empregados de serviços gerais que prestem serviço à cobrança em regime de tirocínio, salvo os que o façam em casos excepcionais, terão direito a um abono mensal para falhas de 750\$.

2 — Os trabalhadores que ocasionalmente exerçam as funções previstas nesta cláusula receberão o respectivo abono, proporcionalmente ao tempo utilizado nelas, no mínimo de 150\$ mensais.

3 — Os abonos mencionados nos números anteriores deixarão de ser pagos durante as férias do trabalhador, nunca serão acrescidos ao subsídio de férias nem ao 13.º mês e cessarão logo que terminem as funções a que se referem.

4 — Quando o trabalhador faltar, mesmo justificadamente, pelo menos seis dias, seguidos ou interpolados, em cada mês, o valor acima fixado para o abono para falhas será reduzido proporcionalmente ao número total de faltas dadas.

Cláusula 56.^a

(Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal)

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as despesas efectuadas em serviço e por causa deste.

2 — As despesas de manutenção e representação de qualquer trabalhador quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço são por conta da entidade patronal, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, segundo os seguintes valores:

Por diária completa	1 000\$00
Por refeição isolada	200\$00
Por dormida e pequeno-almoço	600\$00

Em casos devidamente justificados, poderão estes valores ser excedidos, apresentando o trabalhador documentos comprovativos.

3 — Mediante aviso do trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a entidade patronal poderá optar pelo reembolso das despesas efectivamente feitas, contra documentos comprovativos.

4 — Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,24 pelo preço em vigor do litro da gasolina super.

6 — Para efeito destes prémios de antiguidade, considera-se ano completo na actividade cada ano de serviço, independentemente de a prestação de serviço ser a tempo parcial ou total. No primeiro caso, os referidos prémios serão atribuídos na proporção do tempo de serviço parcial prestado.

7 — Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do primeiro dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 54.^a

(Suplementos de ordenado)

1 — O trabalhador que, de acordo com o disposto na cláusula 23.^a, esteja a desempenhar interinamente função a que corresponda categoria superior à sua tem direito a um suplemento de ordenado igual à diferença entre o seu ordenado base e o ordenado base da categoria onde está colocado interinamente.

2 — Todos os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa no tribunal do trabalho, comissões de conciliação ou comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre o ordenado base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior a escriturário do nível VII.

3 — Não será considerada, para efeito do número anterior, a procuração ou autorização que permite a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente qualquer conta bancária local cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, seja considerado um prolongamento da mesma.

4 — Quando as situações referidas no n.º 2 não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade, não será devido o suplemento mencionado.

5 — O trabalhador que seja admitido ou deslocado do seu posto habitual de trabalho para a função específica de secretário dos órgãos de gestão ou direcção ou dos seus membros tem direito à categoria mínima de escriturário de nível VI e a um suplemento até perfazer o ordenado base do nível IX. Estas funções podem cessar por decisão da entidade junto de quem são exercidas, caso em que o trabalhador será colocado noutro posto de trabalho, perdendo o direito ao referido suplemento.

6 — Aos trabalhadores afectos ao serviço de radiologia e que estejam sujeitos a radiações é também atribuído um suplemento de risco de 800\$ mensais.

7 — Os suplementos mencionados nesta cláusula são acumuláveis até ao máximo de 25 % sobre o ordenado base da respectiva categoria.

8 — Os suplementos previstos nesta cláusula são devidos desde o primeiro dia do mês em que se verificou o facto que lhes haja dado origem.

5 — Os trabalhadores que utilizarem os seus veículos motorizados de duas rodas ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada quilómetro efectuado em serviço, um quantitativo equivalente ao produto do factor 0,13 pelo preço em vigor do litro da gasolina super.

6 — A utilização de veículos de duas rodas depende da concordância expressa do trabalhador, podendo esta ser retirada por motivos devidamente fundamentados.

7 — Aos cobradores que se desloquem ao serviço da entidade patronal serão concedidos passes para os transportes colectivos da área onde exerçam a sua actividade, se outro sistema de transporte não for adoptado.

8 — Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro, expressamente autorizado, a empresa, em caso de acidente, é responsável pelos danos da viatura e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 57.^a

(Pagamento de despesas efectuadas em deslocação em serviço no estrangeiro)

1 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço os trabalhadores têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas, nas condições expressas nos números seguintes.

2 — As despesas de transporte serão de conta da entidade patronal.

3 — As ajudas de custo diárias serão:

- a) As mesmas que competem aos gestores públicos, quando a deslocação se efectuar na companhia destes ou de qualquer membro de um conselho de administração;
- b) 90 % das ajudas de custo atribuídas aos gestores públicos, nas restantes deslocações.

4 — Os trabalhadores que auferirem ajudas de custo poderão optar pelos valores referidos no número anterior ou por 70 % dessas mesmas importâncias, ficando, neste caso, a cargo da respectiva entidade patronal as despesas de alojamento devidamente comprovadas.

5 — Para além do previsto nos números anteriores, a entidade patronal reembolsará, consoante o que for previamente definido, os trabalhadores das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

6 — A solicitação do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias referidas nos números anteriores.

SECÇÃO III

Disposição comum

Cláusula 58.^a

(Arredondamentos)

Sempre que, nos termos deste ACT, o trabalhador tenha direito a receber qualquer importância, salvo as previstas nas cláusulas 55.^a, 56.^a e 69.^a, far-se-á o arredondamento, quando necessário, para a dezena de escudos superior.

CAPÍTULO V

Previdência e regalias sociais

SECÇÃO I

Prestações complementares de previdência

Cláusula 59.^a

(Contribuições)

1 — As empresas e os trabalhadores abrangidos por este acordo contribuirão para a Previdência nos termos estabelecidos nos respectivos estatutos e na lei.

2 — De acordo com o regulamento especial da Caixa Nacional de Pensões que estabelece a concessão de pensões de sobrevivência, são as contribuições correspondentes suportadas pelas empresas e pelos trabalhadores, nas proporções estabelecidas no respectivo regulamento e na lei.

Cláusula 60.^a

(Benefícios complementares da previdência oficial)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito vitalício às pensões complementares de reforma por invalidez ou velhice.

2 — O esquema de pensões complementares de reforma por velhice ou invalidez acompanhará sempre, em relação aos períodos de carência, percentagens, antiguidades, idade de reforma ou quaisquer outros benefícios, o esquema da previdência oficial.

3 — O quantitativo da pensão complementar de reforma é igual à diferença entre a pensão total e a pensão paga ao respectivo trabalhador pela previdência oficial, no primeiro mês em que se vença, e não pode ser reduzido por eventuais aumentos da pensão a cargo da previdência oficial ou em quaisquer outras circunstâncias.

4 — A pensão total terá o máximo de 80 % do ordenado anual à data de reforma e não poderá ser inferior a 40 % desse ordenado.

5 — A pensão total referida nos números anteriores é igual a 2 % do ordenado do trabalhador à data da reforma multiplicado pelo número de anos de serviço que o trabalhador tiver como trabalhador das empresas abrangidas por este acordo, seguidos ou interpolados.

6 — O ordenado anual é definido na alínea d) da cláusula 49.^a deste acordo à data da reforma.

7 — A entidade responsável pelo pagamento da pensão complementar a que se refere esta cláusula é a empresa ao serviço da qual o trabalhador se encontrar à data da reforma. Havendo entidades patronais anteriores abrangidas por este ACT, estas são solidariamente responsáveis perante o trabalhador pela totalidade da pensão complementar, ficando a entidade que pagar sempre com o direito de reembolsar-se da parte que cabe, como co-responsáveis, às entidades patronais anteriores. A parte que couber a uma entidade patronal eventualmente insolvente, extinta ou que, por qualquer outro motivo, não esteja em condições de responder pelas suas obrigações será distribuída pelas restantes, na proporção das respectivas responsabilidades.

8 — Nos casos previstos na cláusula 98.^a deste ACT, as sociedades empresas adquirentes, fundidas ou incorporadas, tornam-se responsáveis pelo cumprimento do disposto neste número.

9 — O direito à reforma por velhice poderá ser exercido pelo trabalhador a partir do momento em que atinja a idade prevista no esquema da previdência oficial.

10 — Não obstante o disposto no número anterior, é obrigatória a passagem à reforma para os trabalhadores que completem 65 anos de idade e a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o facto se verifique.

11 — Assim que o trabalhador tiver 60 anos de idade e trinta e cinco de serviço tem direito a requerer a sua reforma.

12 — Para os trabalhadores referidos nos n.ºs 9, 10 e 11 a pensão total é de 80 % do salário anual ilíquido à data da reforma, qualquer que seja a antiguidade.

13 — Qualquer fracção de um ano de serviço conta-se como ano completo para o efeito do n.º 5 desta cláusula.

14 — Sempre que o trabalhador reformado por invalidez venha, em inspecção médica, a ser considerado apto para o trabalho, cessa a obrigação da empresa de pagar a pensão respectiva, sendo, no entanto, obrigada a readmitir o trabalhador nas mesmas condições em que este se encontrava antes da reforma, contando para efeitos de antiguidade todo o tempo de serviço prestado antes de ser reformado por invalidez.

15 — As pensões complementares não são acumuláveis com as devidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, sem prejuízo de o trabalhador poder, em qualquer altura, optar pela mais favorável.

16 — Todas as demais regalias concedidas voluntariamente aos trabalhadores reformados para além das previstas nesta cláusula não poderão, em nenhuma circunstância, ser retiradas.

17 — As empresas que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem adoptado um sistema geral de pensões complementares de reforma mais favorável do que o aqui estipulado obrigam-se a mantê-lo, mesmo em relação aos trabalhadores que vierem a reformar-se.

18 — As empresas que pagam aos trabalhadores reformados percentagens superiores às previstas nesta cláusula não podem, sob pretexto algum, reduzi-las.

19 — O trabalhador que, tendo cumprido o período de carência da previdência oficial em anos seguidos ou interpolados de serviço efectivo, abandonar por qualquer motivo a actividade terá direito à pensão complementar prevista nesta cláusula, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) A pensão de reforma recebida da sua nova actividade não atinja o limite máximo fixado no n.º 5 desta cláusula;
- b) Seja respeitado o limite referido na alínea anterior em relação ao ordenado que tinha quando saiu da actividade.

20 — Em caso de invalidez, o disposto no número anterior não se aplica, a não ser que o trabalhador tenha deixado de exercer as funções na empresa no mínimo de há cinco anos.

Cláusula 61.^a

(Categorias mínimas para reforma por invalidez)

Na reforma por invalidez, a categoria mínima dos trabalhadores para atribuição desta regalia social é aquela que se situa dentro de cada grupo profissional no escalão imediatamente superior à de estagiário.

SECÇÃO II

Regalias em caso de doença, acidente ou morte

Cláusula 62.^a

(Subsídio de doença)

1 — As empresas obrigam-se a pagar aos seus trabalhadores, quando doentes, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os concedidos pela previdência oficial, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores até três anos completos de antiguidade, os primeiros cinco meses de ordenado efectivo por inteiro e os cinco meses seguidos com metade do ordenado efectivo;
- b) Por cada ano de antiguidade, além de três, mais mês e meio de ordenado efectivo por inteiro e mês e meio com metade do ordenado.

2 — As empresas pagarão directamente aos empregados a totalidade do que tenham a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídio dos citados serviços, competindo-lhes depois receber destes os subsídios que lhes forem devidos.

3 — Se o trabalhador perder total ou parcialmente o direito ao 13.º mês por efeito da doença, as empresas liquidá-lo-ão, recebendo dos serviços médico-sociais o que estes vierem a pagar-lhes a esse título.

4 — Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado líquido superior ao que o trabalhador auferiria se continuasse efectivamente ao serviço.

Cláusula 63.^a

(Indemnizações por factos ocorridos em serviço)

1 — Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere* ou de doença profissional, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o seu ordenado efectivo, mantendo-se o direito à remuneração e demais regalias, devidamente actualizadas, correspondentes à categoria a que pertenceria se continuasse ao serviço efectivo.

2 — O risco de transporte de dinheiro e outros valores será integralmente coberto pela empresa, através de seguro apropriado.

Cláusula 64.^a

(Benefícios em caso de morte)

1 — Todo o trabalhador terá direito, até atingir a idade de reforma obrigatória prevista neste ACT, salvo reforma antecipada por invalidez ou por vontade expressa do próprio a um capital por morte de 200 000\$.

2 — A indemnização prevista no número anterior será anualmente actualizada em percentagem igual à que se verificar na média de aumentos salariais desse ano, arredondada para a dezena de contos imediatamente superior.

3 — A indemnização a que se refere o número anterior será paga às pessoas que vierem a ser designadas pelo trabalhador como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros nos termos da lei civil.

4 — O esquema previsto nesta cláusula não prejudica outros esquemas existentes nas empresas, na parte em que aquelas excedam as garantias aqui consignadas.

Cláusula 65.^a

(Assistência hospitalar)

1 — Em caso de impedimento de serviço, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador terá direito a assistência no Hospital da CUF, nas condições seguintes:

a) Garantias conferidas:

Internamento hospitalar;
Assistência hospitalar de urgência, em regime externo;
Elementos auxiliares de diagnóstico e terapêutica, em regime externo;
Tratamentos em regime externo;

b) Comparticipação do trabalhador:

Serão inteiramente gratuitos o internamento em enfermaria, elementos auxiliares de diagnóstico e terapêutica, bem como tratamentos em regime externo, quando acompanhados dos documentos comprovativos dos Serviços Médico-Sociais ou outra entidade que os substitua;

O trabalhador pagará 25 % da diferença de diárias após comparticipação atribuída no caso de internamento em quarto privado ou semiprivado, salvo no período inicial de quinze dias, que será inteiramente suportado pela empresa.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício da profissão a título privado, ou em prestação de serviços a outra entidade patronal, não estão ao abrigo do parágrafo anterior.

3 — As trabalhadoras, no caso de parto, terão todas as despesas inerentes cobertas segundo o esquema estabelecido no n.º 1, a) e b), com excepção dos honorários médicos, que são limitados a 10 000\$ em caso de parto normal ou 20 000\$ em caso de cesariana. O previsto nesta cláusula implica a utilização do corpo clínico do Hospital da CUF sempre que exista a especialidade.

Cláusula 66.^a

(Seguro de responsabilidade civil)

Os trabalhadores têm direito a ficar abrangidos pelo seguro de responsabilidade civil, efectuado pela ISU/S. Bento numa seguradora, o qual lhes dará cobertura nas condições expressas nessa apólice que lhes possam ser imputadas relativamente à sua actividade profissional dentro das instalações em representatividade da ISU.

Cláusula 67.^a

(Refeições)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à alimentação gratuita constituída pelas refeições servidas ou confeccionadas nas empresas abrangidas e compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — Nos locais de trabalho onde não se sirvam refeições, as empresas contribuirão com 150\$ por trabalhador e por dia de trabalho efectivamente prestado.

3 — Quando os trabalhadores referidos no n.º 2 se encontrem em gozo de férias, na situação de licença ou falta, justificada ou não, ou em serviço em consequência do qual tenham direito ao reembolso de despesas que incluam o almoço, não beneficiarão do disposto nos números anteriores.

4 — Para o efeito do disposto no número anterior não se consideram faltas as ausências dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais para o exercício das respectivas funções.

CAPÍTULO VI

Higiene, segurança e medicina do trabalho

SECÇÃO I

Higiene e segurança

Cláusula 68.^a

(Higiene)

1 — Os trabalhadores serão instalados pela empresa em locais de trabalho dotados de condições de comodidade e sanidade que lhes permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais.

2 — As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como o equipamento destes lugares, devem estar convenientemente limpas e conservadas.

3 — Salvo razões especiais, e sem inconvenientes para os trabalhadores, a limpeza e conservação referidas no número anterior deverão ser feitas fora das horas de trabalho.

4 — Sempre que a entidade patronal proceder a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser feitas de modo que os trabalhadores não retomem o serviço antes de decorridas quarenta e oito horas, sem prejuízo de outros prazos tecnicamente exigidos.

5 — Deverão ser criadas condições eficientes de evacuação e destruição de lixo e desperdícios de forma a evitar qualquer doença ou foco infeccioso.

6 — Deve ser assegurada definitivamente a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis, em especial em impressos e documentos utilizados pelos serviços.

7 — É obrigatório o uso de vestuário ou equipamento apropriado de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas.

8 — Deve ser garantida a existência, nos locais anteriormente definidos, de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

9 — Será terminantemente proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

10 — O trabalhador terá à sua disposição água potável.

11 — O trabalhador disporá de espaço e equipamento que lhe permitam eficácia, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 69.^a

(Segurança no trabalho)

Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção.

SECÇÃO II

Medicina do trabalho

Cláusula 70.^a

(Medicina do trabalho)

1 — Por motivos resultantes das condições de higiene, segurança e acidentes de trabalho, os trabalhadores têm direito a utilizar, a todo o momento, os serviços médicos criados e mantidos, nos termos da lei, pela entidade patronal.

2 — Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3 — Os trabalhadores devem ser inspeccionados obrigatoriamente:

- a) Todos os anos depois dos 45 anos de idade;
- b) De dois em dois anos até àquela idade.

4 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais de trabalho subterrâneos deverão ser obrigatoriamente inspeccionados em cada ano e transferidos sempre que a inspecção médica o julgue conveniente.

5 — As inspecções obrigatórias referidas nos n.ºs 3 e 4 constarão dos seguintes exames, salvo opinião médica em contrário:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio visual;
- c) Hemoscópias;
- d) Análise sumária de urina.

Cláusula 71.^a

(Condições de trabalho em radiologia)

1 — Os trabalhadores técnicos de radiologia poderão e deverão recusar-se a trabalhar no caso de não terem condições mínimas de protecção contra as radiações ionizantes.

2 — Os trabalhadores de radiologia serão controlados por dosimetria fotográfica, nos termos das disposições legais aplicáveis.

3 — O trabalhador de radiologia será trimestralmente submetido a inspecção médica e efectuará análises de sangue (fórmula + velocidade de sedimentação), sendo estes exames por conta da empresa.

4 — Desde que se verifique qualquer anormalidade nos valores hemográficos, o trabalhador será imediatamente suspenso do serviço, por períodos a determinar, o mesmo sucedendo logo que a dosimetria fotográfica registe doses de radiação que ponham em perigo o trabalhador de radiologia.

5 — Todo o vestuário de trabalho e dispositivos de protecção individual e respectiva manutenção constituirão encargo da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

(Trabalho feminino)

1 — É concedida a todas as trabalhadoras o direito a uma licença de noventa dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos noventa dias, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o período estipulado no número anterior será, no máximo, de trinta dias.

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.

4 — Durante este período será paga às trabalhadoras a diferença entre o seu ordenado efectivo e o subsídio previsto pelos esquemas da previdência oficial em vigor.

5 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a dispor de duas horas diárias até que a criança complete dez meses, salvo justificação clinicamente comprovada, quer a aleitação seja natural, quer seja artificial, desde que trabalhem a tempo completo.

6 — Será concedido às trabalhadoras que o requere-rem e sem prejuízo da continuidade de serviço, regime de trabalho a tempo parcial ou horário diferenciado, sem direito ao respectivo suplemento, por todo o período de tempo imposto pelas suas necessidades familiares.

Cláusula 73.^a

(Do trabalhador-estudante)

1 — Considera-se, para efeito deste ACT, trabalhador-estudante todo o trabalhador que, cumulativamente com a actividade profissional, se encontre matriculado em qualquer curso de ensino oficial ou equiparado.

2 — A matrícula referida no número anterior refere-se à frequência quer de cursos de ensino oficial, nomeadamente preparatório, complementar e universitário e estágios pós-graduação ou similares, quer à frequência de cursos de formação técnica e ou profissional ou outros de carácter particular que contribuam para a valorização social, profissional e cultural dos trabalhadores.

3 — Adquire a qualidade de trabalhador-estudante, passando a poder gozar dos direitos que lhe são confe-

ridos neste ACT, todo o trabalhador que apresente à entidade patronal prova de ter efectuado a matrícula.

4 — Como forma de apoio à actividade estudantil, observar-se-á o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso no interesse e a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso for de exclusivo interesse do trabalhador, deverá ser-lhe concedido o direito de passar a horário diferenciado, sem direito a qualquer suplemento, ou a trabalhar a tempo parcial ou ainda de ver reduzido o seu período de trabalho na estrita necessidade de frequentar cursos de horário pós-laboral, não se aplicando aqui o n.º 2 da cláusula 7.^a;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e, ainda, até quinze dias úteis, consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou para outros trabalhos do currículo escolar.

5 — Os direitos consignados nos números anteriores mantêm-se enquanto o trabalhador:

- a) Cumprir o requisito constante do n.º 3;
- b) Apresentar provas de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas do ano em que estiver matriculado.

No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do n.º 4 desta cláusula será interrompido.

Cláusula 74.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1 — Deverá ser facilitada a admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de doença, quer de acidente, na proporção de dois por cada cem desempregados admitidos, sendo-lhes facultadas condições de trabalho adequadas à sua condição.

2 — Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho motivado por qualquer incapacidade parcial, a entidade patronal deve promover a colocação do trabalhador em postos de trabalho que se ajustem ao conjunto de aptidões e capacidades actuais. Caso não seja possível pelas características próprias das empresas, deverá diligenciar-se a colocação do trabalhador noutra dependência da mesma.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, deverão envia-rem-se os esforços possíveis no sentido da reabilitação e reconversão do trabalhador.

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 não poderão, em nenhum caso, ser prejudicados em qualquer dos seus direitos e regalias.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar

SECÇÃO I

Cessação do contrato

Cláusula 75.^a

(Causas de cessação)

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) Denúncia ou rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa

3 — A justa causa terá de ser provada em processo disciplinar, instaurado para o efeito, nos termos do disposto na cláusula 84.^a

Cláusula 76.^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, quer 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 — No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido no número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reasumindo o exercício das suas funções.

Cláusula 77.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 78.^a

(Despedimento com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

2 — Constituem nomeadamente justa causa para a entidade patronal pôr termo ao contrato os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalho da empresa;

- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa e ou atinjam dez seguidas ou vinte interpoladas, em cada ano civil;
- g) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei a trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, se ocorridas dentro da empresa e ou horário e hajam perturbado as relações de trabalho;
- h) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A sanção de despedimento só será aplicada, com observância das cláusulas 84.^a a 87.^a, quando esgotadas as formas de sanções mais benévolas ou a falta seja de tal modo grave que haja posto em causa a possibilidade de continuação das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

Cláusula 79.^a

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — Os trabalhadores que, sem justa causa, pretendam denunciar o contrato de trabalho deverão avisar a entidade patronal, por carta registada, com uma antecedência não inferior a dois meses.

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

Cláusula 80.^a

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — Constituem nomeadamente justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho os seguintes factos:

- a) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos neste ACT e na lei;
- c) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — O trabalhador que, com justa causa, rescindir o contrato de trabalho tem direito à indemnização legal.

Cláusula 81.ª

(Despedimento sem justa causa)

1 — Se a entidade patronal despedir um trabalhador sem justa causa, será obrigada a readmiti-lo e a pagar as retribuições que se venceram até à data da sentença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legal, sem prejuízo das retribuições vencidas até à sentença.

SECÇÃO II

Ação disciplinar

Cláusula 82.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos vinte dias subsequentes à data em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal e supõe sempre que o arguido seja ouvido em sua defesa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de cento e oitenta dias a partir do momento em que foi cometida.

Cláusula 83.ª

(Sanções aplicáveis)

1 — Dentro dos limites da lei, e de harmonia com os princípios por esta estabelecidos, podem ser aplicadas aos trabalhadores as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição de um a doze dias;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

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

3 — As suspensões por infracção disciplinar não podem exceder trinta dias em cada ano civil.

4 — A aplicação da sanção de despedimento apenas poderá ter lugar de acordo com a cláusula 81.ª

Cláusula 84.ª

(Processo disciplinar)

1 — A aplicação das sanções de suspensão ou despedimento será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar.

2 — O processo deve ser escrito e obedecer às seguintes formalidades:

- a) Iniciar-se com uma participação donde constem os comportamentos imputados ao trabalhador;

b) Diligências destinadas a apurar os factos contidos na participação;

c) Audição do trabalhador, se este o desejar.

3 — Se, cumprindo o disposto no número anterior, o procedimento disciplinar houver de prosseguir, observar-se-ão os trâmites seguintes:

- a) Elaboração de nota de culpa, contendo a descrição especificada dos comportamentos imputados ao arguido;
- b) Entrega de cópia da nota de culpa ao arguido, a fim de este apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias;
- c) Audição das testemunhas oferecidas, até cinco por cada parte, e realização de diligências requeridas na defesa ou quaisquer outras que possam conduzir ao apuramento da verdade;
- d) Apresentação do processo aos delegados sindicais ou, na sua falta, ao sindicato e à comissão de trabalhadores, que podem sobre ele emitir parecer escrito, no prazo de cinco dias;
- e) Decisão que só pode ser tomada após dez dias sobre o termo do prazo anterior, da qual constarão os factos considerados provados e mais fundamentos, bem como a informação dos órgãos referidos na alínea antecedente, e cuja cópia será entregue ao arguido.

4 — Constitui nulidade insuprível do processo disciplinar, acarretando nulidade do despedimento ou da sanção aplicada, a falta da nota de culpa e da entrega ao trabalhador da cópia da decisão final, nos termos mencionados na alínea e) do número anterior.

5 — Se a presença do trabalhador se mostrar comprovadamente inconveniente para o apuramento da verdade ou perturbadora das relações de trabalho poderá o mesmo ser suspenso do serviço, nos casos em que a lei o permita, sem prejuízo da continuação do pagamento da retribuição, nos termos habituais.

6 — O processo disciplinar deve completar-se no prazo máximo de seis meses, salvo se o arguido for acusado de factos que constituam crime e contra ele tenha sido instaurado procedimento criminal, sob pena de extinção do procedimento disciplinar e consequente arquivamento do processo.

7 — Se, apesar da opinião contrária dos órgãos mencionados na alínea d) do n.º 3, o trabalhador for despedido, poderá o mesmo, no prazo de três dias, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 85.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;

- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, em comissões sindicais de empresa, bem como de delegados sindicais, ou em comissões de trabalhadores;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Ter posto autoridades competentes ou os sindicatos ao corrente de violações da lei, do ACT ou dos direitos sindicais cometidos pela empresa ou ter informado os sindicatos sobre as condições de trabalho e outros problemas de interesse para os trabalhadores;
- e) Ter intervindo como testemunha de outros trabalhadores.

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

Cláusula 86.^a

(Indemnizações por sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que suspender um trabalhador nos casos previstos nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 1 da cláusula 85.^a pagar-lhe-á a importância equivalente a dez vezes a retribuição perdida, elevada ao dobro no caso da alínea b) do mesmo número.

2 — A aplicação abusiva da sanção de despedimento confere ao trabalhador direito ao dobro da indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 81.^a

Cláusula 87.^a

(Consequências das sanções ilícitas)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento ou de outra sanção aplicada.

2 — Na hipótese de despedimento aplica-se o disposto na cláusula 81.^a

CAPÍTULO IX

Organização dos trabalhadores

Cláusula 88.^a

(Actividade sindical na empresa)

No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de de-

legados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais, de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- d) Dispor de tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões fora do horário de trabalho nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das empresas o cumprimento do presente ACT e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste ACT ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 89.^a

(Comissão de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizarem dentro da empresa, mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — Às comissões de trabalhadores é garantido o exercício de controle de gestão nas empresas, nos termos da lei.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste ACT e na lei às comissões e delegados sindicais.

Cláusula 90.^a

(Quotização sindical)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a proceder ao desconto da quota sindical de 1 % sobre o ordenado efectivo mensal de cada trabalhador ao seu serviço e a enviar, até ao dia 10 de cada mês, a referida importância para o sindicato respectivo, desde que o trabalhador o requeira por escrito.

2 — O trabalhador terá sempre garantido o direito de filiação sindical e à rectificação ou anulação dos sistemas previstos no número anterior.

Cláusula 91.^a

(Audição dos trabalhadores)

1 — Por audição dos trabalhadores ou dos seus órgãos representativos entende-se a comunicação prévia de um projecto de decisão.

2 — Esse projecto pode ou não ser modificado após à filiação sindical e à rectificação ou anulação dos fundamentada, dos trabalhadores ou órgão ouvido.

3 — Em qualquer caso, o órgão de gestão deve tomar em consideração os argumentos apresentados, reflectindo devidamente sobre a pertinência dos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 92.^a

(Princípio de liberdade e boa fé)

1 — As partes outorgantes comprometem-se através da assinatura deste ACT a promover as diligências necessárias para que as empresas e os trabalhadores respeitem todas as cláusulas.

2 — No sentido de esclarecer as dúvidas surgidas na interpretação deste ACT e integrar as suas lacunas, é criada uma comissão paritária, composta de igual número de representantes das partes outorgantes, nos termos e condições a estabelecer.

Cláusula 93.^a

(Actualização das pensões de reforma)

A entidade patronal e os sindicatos acordam com a introdução neste ACT do princípio das actualizações das pensões de reforma dos trabalhadores. Tendo em

atenção o estudo necessário e cuidadoso que deve ser feito para esta atribuição, comprometem-se as partes a introduzir, em data posterior à publicação deste ACT, o mecanismo necessário à efectiva aplicação desta cláusula.

Cláusula 94.^a

(Antiguidade)

Conta-se para efeito de antiguidade o somatório dos vários períodos de trabalho prestado pelos trabalhadores às entidades abrangidas por este ACT, dentro do respectivo âmbito, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 53.^a do ACT.

Cláusula 95.^a

(Moralização das relações de trabalho)

1 — Sem prejuízo dos contratos já em vigor, fica vedado às empresas contratar, directamente ou através de empresas intermediárias, a execução de serviços ou tarefas realizados por trabalhadores cujas funções ou categorias estejam consignados neste ACT.

4 — Poderá haver excepções ao ponto 1 desta não se aplica, porém, à contratação da execução de serviços ou tarefas que não tenham, dentro da empresa, carácter de permanência ou continuidade.

3 — Os trabalhos de informática podem ser executados, total ou parcialmente, em centros de informática externos à empresa.

4 — Poderá haver excepções ao ponto 1 desta cláusula, com o acordo expresso dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 96.^a

(Formação profissional dos trabalhadores)

A entidade patronal deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 97.^a

(Manutenção dos direitos e regalias)

Da aplicação deste ACT não poderá resultar para qualquer trabalhador baixa de nível de remuneração ou de categoria, bem como diminuição de ordenado ou perda de qualquer outra regalia.

Cláusula 98.^a

As partes contratantes comprometem-se a usar todas as formas ao seu alcance no sentido de a administração da CUF/S. Bento estar presente na próxima revisão do CCT para a indústria de seguros.

Cláusula 99.^a

(Fusão ou incorporação de sociedades)

1 — Quando as duas sociedades se fusionem ou uma incorpore a outra subsistem sem alterações os contratos de trabalho dos trabalhadores das sociedades fusionadas ou da sociedade incorporada, aos quais são assegurados o direito ao trabalho e todos os demais direitos e garantias que já naquelas tinham.

2 — Nas dificuldades decorrentes entre a compatibilização dos princípios fixados no número anterior e o geralmente disposto neste contrato serão ouvidos os sindicatos.

Cláusula 100.^a

(Anexos)

1 — Consideram-se parte integrante do presente ACT os mapas que lhe vão anexos, referentes às seguintes matérias:

- Tabela salarial (anexo I);
- Estrutura de qualificação de funções (anexo II);
- Níveis, funções e categorias (anexo III).

2 — A tabela salarial constante do anexo I é considerada, para todos os efeitos, como tabela mínima.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Tabela de 1981
XII	36 000\$00
XI	30 250\$00
X	25 500\$00
IX	23 600\$00
VIII	22 100\$00
VII	21 750\$00
VI	20 500\$00
V	19 200\$00
IV	18 300\$00
III	17 500\$00
II	16 100\$00
I	13 500\$00

Esta tabela entra em vigor em 1 de Janeiro de 1981.

ANEXO II

Estrutura de qualificação de funções

1 — Quadros superiores:

Director-geral.

ou

1 — Quadros superiores ou médios:

Chefe de serviços.

Chefe de serviços de enfermagem.

2 — Quadros médios:

Chefe de secção.

Tesoureiro.

Técnico-chefe de fisioterapia.

Técnico-chefe de radiologia.

Enfermeiro-chefe.

Subchefe de secção.

Técnico-subchefe de radiologia.

Técnico-subchefe de fisioterapia.

Enfermeiro-subchefe.

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

Encarregado (de manutenção e técnico assistenciais).

Encarregado de alimentação.

Chefe de cozinha.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Técnico de serviço social.

Técnico de contas.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário.

Caixa.

Operador.

Recepcionista.

Técnico de radiografia.

Técnico de fisioterapia.

Ecónomo de hotelaria.

Cozinheiro.

Fiel de economato.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais qualificados:

Escriturário estagiário.

Técnicos paramédicos (com menos de um ano).

6 — Profissionais semiquualificados:

Cobrador.

Telefonista.

Coordenador de serviços gerais.

Porteiro.

Maqueiro.

Empregado de serviços gerais.

Empregada de limpeza.

Empregada auxiliar de saúde.

Fogueiro.

Oficial de electromedicina.

Barbeiro.

Oficial (de manutenção e técnico assistenciais).

Chegador.

Empregado de balcão de hotelaria.

Cafeteiro.

Empregado de refeitório.

Lavadeira-engomadeira.

Costureira.

Copeiro.

A — Estágio e aprendizagem para profissionais semiquualificados:

Aprendiz.

Empregado de hotelaria (com menos de um ano).

Empregado de serviços gerais (com menos de um ano).

ANEXO III
Níveis, funções e categorias
Funções e categorias

Níveis	Comuns	Administrativos	Serviço de Saúde e Assistência Social	Hotelaria	Manutenção e Assistência
XII	1.1 — Director-geral.	—	—	—	—
XI	—	2.1 — Chefe de serviços.	4.1 — Técnico-chefe de serviços. 3.1 — Chefe de serviços de enfermagem.	—	5.1 — Chefe geral.
X	—	2.2 — Chefe de secção.	3.2 — Enfermeiro-chefe. 4.2 — Chefe técnico paramédico. 8.1 — Assistente social.	6.1 — Encarregado de refeitório.	5.2 — Encarregado de manutenção.
IX	—	2.3 — Subchefe de secção.	3.3 — Enfermeiro-subchefe. 4.3 — Subchefe técnico paramédico.	6.2 — Subchefe de refeitório. 6.3 — Chefe de cozinha.	5.3 — Subchefe encarregado de manutenção.
VIII	—	—	3.4 — Enfermeiro. 4.4 — Técnico paramédico. 4.4 — Técnico de farmácia.	—	—
VII	—	2.4 — Escriturário. 2.5 — Operador mecanográfico.	4.4 — Ajudante técnico de farmácia. 3.4 — Enfermeiro (um ano). 4.4 — Técnico paramédico (um ano).	—	5.4 — Oficial.
VI	—	2.4 — Escriturário. 2.5 — Operador mecanográfico (um ano).	—	6.4 — Cozinheiro de 1.ª	7.4 — Fiel de economato.
V	—	—	—	—	5.5 — Fogueiro. 7.1 — Chefe de serviços gerais. 5.4 — Oficial (um ano).
IV	—	2.6 — Estagiário.	—	6.4 — Cozinheiro de 2.ª	7.3 — Telefonista. 7.8 — Barbeiro. 7.2 — Subchefe de serviços gerais.

Níveis	Comuns	Administrativos	Serviço de Saúde e Assistência Social	Hotelaria	Manutenção e Assistência
III	—	—	—	6.4 — Cozinheiro de 3. ^a 6.5 — Despenseiro. 6.6 — Cafeteiro. 6.7 — Costureiro.	—
II	—	—	—	6.8 — Empregado de refectório. 6.9 — Lavadeiro-engomadeiro. 6.10 — Copeiro.	7.7 — Empregado de serviços gerais. 7.9 — Empregado auxiliar de saúde. 7.10 — Empregado de limpeza. 7.5 — Maquetoiro. 7.6 — Porteiro.
I	—	—	—	6.8 — Empregado de refectório (um ano).	7.7 — Empregado de serviços gerais (um ano). 5.6 — Aprendiz.

Lisboa, 17 de Março de 1981.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Alfredo Lourenço Pinto.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Sul:

Palmyra Ribeiro Anacleto.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas:

Carlos Alberto Marques.

António Joaquim Peixoto.

Pela ISU — Estabelecimentos Saúde e Assistência, S. A. R. L./Clínica S. Bento, L.^{da}:

Alberto dos Santos António.

Depositado em 2 de Abril de 1981, a fl. 121 do livro n.º 2, com o n.º 116/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Gel-Mar — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L.^{da},
e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho abrange, por um lado, a Gel-Mar — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L.^{da}, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 107.^a

(Refeitórios)

1 e 2 — *(Mantém a redacção actual.)*

3 — Os trabalhadores têm direito como subsídio de refeição (almoço, jantar ou ceia) ao valor de 65\$ por cada dia de trabalho. Os trabalhadores deixam de ter direito a este valor sempre que a refeição seja paga conforme o disposto na cláusula seguinte. Os trabalhadores têm direito ao valor de 30\$ para subsídio de pequeno-almoço. O valor supra-indicado de 65\$ para almoço, jantar ou ceia passará para 80\$ a partir de 1 de Outubro de 1981.

4 e 5 — *(Mantém a redacção actual.)*

Cláusula 108.^a

(Ajudas de custo)

1 — *(Mantém a redacção actual.)*

	A partir de 1 de Janeiro de 1981	A partir de 1 de Outubro de 1981
Pequeno-almoço	40\$00	50\$00
Almoço, jantar e ceia	170\$00	200\$00

Dormida com pequeno-almoço 450\$00
Diária completa 850\$00

2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção actual.)*

ANEXO I

Tabela

Níveis	Remunerações mínimas
A	26 000\$00
B	16 500\$00
C	14 500\$00
D	13 000\$00
E	12 000\$00
F	11 000\$00
G	10 500\$00
H	10 000\$00
I	9 600\$00
J	9 300\$00
L	9 000\$00
M	7 000\$00

Nota. — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1980; o subsídio de Natal relativo ao ano de 1980 é pago de acordo com os salários praticados desde 1 de Outubro de 1980.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1980.

Pela Comissão Administrativa da Gel-Mar — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Mário Basílio Nunes.

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

António B. D. Baíão.

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sítase — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Stesdis — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

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

Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

(Assinatura ilegível.)

António B. D. Baíão.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Domingos Baíão Pires.

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Diogo Santos Carvalho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Luís Aristides Ramalhete Vidigal.

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Isidro da Graça Fonseca.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Abril de 1981, a fl. 121 do livro n.º 2, com o n.º 117/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra
e o Sind. dos Trabalhadores
da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1981, o texto do CCT em epígrafe, de seguida se procede às necessárias rectificações:

Assim, no n.º 4 da cláusula 17.^a, onde se lê «4 — O início do período de férias poderá coincidir ...» deve ler-se «4 — O início do período de férias não poderá coincidir ...».

No n.º 2 da cláusula 42.^a, onde se lê «2 — ... um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil limitada, clientes e trabalhadores e colaboradores da empresa ...» deve ler-se «2 — ... um seguro contra todos os riscos, in-

cluindo responsabilidade civil ilimitada, incluindo clientes e trabalhadores e colaboradores da empresa ...».

No n.º 2 da cláusula 50.^a, onde se lê «2 — ... o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 84.^a» deve ler-se «2 — ... o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 48.^a».

No n.º 2 da cláusula 51.^a, onde se lê «2 — ... após o tempo de serviço militar obrigatório ou até cinco anos o termo das funções referidas na alínea c) ...» deve ler-se «2 — ... após o tempo de serviço militar obrigatório ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ...».