

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 27

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 50\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 50	N.º 27	P. 1379-1428	22 - JULHO - 1983
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

- |   |              |
|---|--------------|
| — Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | Pág.<br>1380 |
|---|--------------|

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |      |
|--|------|
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto — Alteração salarial e outra.....   | 1380 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial e outras .....  | 1382 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Fogueiros de Terra e de Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro .....  | 1382 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros — Alteração salarial .....   | 1391 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.....  | 1393 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.....   | 1414 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial.....   | 1426 |
| — Acordo de adesão entre a AEROFLOT — Soviet Airlines e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outro ao ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 35/78, de 22 de Setembro) e à alteração ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 22/82, de 15 de Junho) | 1427 |
| — CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins (alteração salarial) — Rectificação .....   | 1428 |

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, nesta data publicado.

A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- a) Às entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área da convenção e que não se encontrem inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das pro-

fissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- b) 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 patronal signatária.

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

---

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto — Alteração salarial e outra**

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas do distrito do Porto representadas pela Associação dos Industriais de Moagem e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia do contrato)

1 — (Mantém-se.)

2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Maio de 1983.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — A presente tabela salarial terá a vigência de 12 meses, podendo ser denunciada por qualquer das partes decorridos que sejam 10 meses após a sua publicação.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### (Retribuição mínima)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — Os trabalhadores das empresas que não tenham cantinas em funcionamento e não forneçam refeições terão direito a um subsídio de refeição no valor de 60\$ por cada dia completo de trabalho efectivo prestado.

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de Serviços ..... Chefe de escritório.....	33 500\$00
II	Chefe de Departamento ..... Chefe de divisão..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro..... Técnico de contas ..... Contabilista .....	32 500\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros .....	31 500\$00
IV	Programador ..... Correspondente em línguas estrangeiras	29 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Ajudante de guarda-livros ..... Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	27 250\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	25 750\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	24 350\$00
VIII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	19 400\$00
IX	Estagiário para profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador ..... Dactilógrafo .....	19 400\$00
X	Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro ..... Guarda .....	17 200\$00
XI	Servente de limpeza .....	15 500\$00
XII	Paquete de 16/17 anos.....	12 400\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos.....	10 000\$00

Porto, 16 de Junho de 1983.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível)

Pela Associação dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível)

Depositado em 7 de Julho de 1983, a fl. 88 do livro n.º 3, com o n.º 211/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco)  
e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**(Diuturnidades)**

Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a 1 diuturnidade, no valor de 3% da retribuição acordada para o grau 4 da tabela de remunerações mínimas deste CCT, por cada 3 anos de permanência na empresa e no mesmo grau de funções, com o limite de 5 diuturnidades.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**(Transportes e abonos para deslocações)**

2.3 — Um seguro de acidentes pessoais no valor de 4000 contos.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mensais mínimas**

Engenheiro de grau 1	— 33 930\$.
Engenheiro de grau 2	— 36 270\$.
Engenheiro de grau 3	— 48 555\$.
Engenheiro de grau 4	— 56 160\$.
Engenheiro de grau 5	— 65 520\$.
Engenheiro de grau 6	— 73 710\$.

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1983.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos dos Engenheiros do Norte e da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Julho de 1983, a fl. 89 do livro n.º 3, com o n.º 213/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

O SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte apresentaram propostas de revisão às associações signatárias do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1979, 3, de 22 de Janeiro de 1980, 31, de 22 de Agosto de 1980, e 11, de 22 de Março de 1982.

Efectuadas as negociações directas, as partes acordaram em alterar o n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, eliminar o n.º 5 da mesma cláusula, acrescentar 4 novos números à cláusula 14.<sup>a</sup> e alterar o n.º 2 da cláusula 19.<sup>a</sup> e o n.º 1 do anexo I.

As partes acordaram ainda, atentas as diversas alterações já introduzidas no texto inicial do CCT, em publicar o seu texto integral actualizado já com a

nova redacção resultante das negociações referidas, a qual passa a ser a seguinte:

**Área e âmbito do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;  
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;  
Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;  
Associação Portuguesa dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;  
Associação das Indústrias de Colas, Aprestos e Produtos Similares;  
Associação dos Industriais de Cosmética;  
Associação dos Industriais de Óleos Essenciais;  
Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais;  
Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;  
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nos sindicatos que o outorgam.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido, por período de 18 meses, até que qualquer das partes o denuncie nos termos do número seguinte.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser apresentado à parte contrária com uma antecedência máxima de 90 dias e mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos seus períodos de vigência.

3 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende atualizar ou alterar.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são obrigatoriamente classificados numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste CCT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas em anexo terão de obedecer estritamente ao exposto no Regulamento da Profissão de Figueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, bem como:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações escolares mínimas legais;
- c) Robustez física comprovada por exame médico, nos termos legais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria profissional, é feita a título experimental nos primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem qualquer compensação ou indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade patronal a avisar o trabalhador do despedimento com a antecedência mínima de 7 dias, considerando-se nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Se a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de 7 dias, pagará, a título de indemnização, a importância correspondente a 1 mês de vencimento.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — No acto da admissão deverão, pelo menos, a categoria profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento escrito, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo também por escrito.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Readmissão)

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador readmitido para a mesma categoria ou classe não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

3 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta serviço.

2 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Se a transferência a que se refere o número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que

lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e inerentes a esta.

4 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização de 1 mês de remuneração por cada ano ou fracção, com um mínimo de 3 meses, se da transferência resultarem também prejuízos morais e sociais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à entidade patronal, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este último um aviso prévio de 10 dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Quando a caducidade ocorra após 6 meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de 2 meses por cada ano de serviço.

Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a 6 meses conta-se sempre como ano completo de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 20 dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, de nível profissional semelhante, sem prejuízo da remuneração auferida e da respectiva categoria.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

1 — As empresas obrigam-se a cumprir, em matéria de quadros de pessoal, o disposto na legislação vigente.

2 — Todas as empresas são obrigadas a afixar, durante um prazo de 15 dias, um exemplar do quadro de pessoal referido no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar atestados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, onde constem, além da categoria, a data da admissão e a respectiva retribuição;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e de fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial, ou equivalentes, o tempo necessário à prestação de provas de exame;
- h) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Figueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- i) Entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional e classe, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador semestralmente, ou sempre que haja alteração. O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador;

- j) Fazer a respectiva cobrança da quota sindical e enviá-la ao sindicato respectivo, desde que haja acordo do trabalhador e se outro não for o regime que vier a ser consagrado legalmente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei, no presente contrato e no Regulamento da Profissão de Figueiro para a Condução de Geradores de Vapor;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que

se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar, não praticando, propositadamente ou por negligência, qualquer acto que prejudique a entidade patronal;
- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Guardar segredo profissional;
- i) Cumprir pontualmente o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais;
- j) Dedicar-se exclusivamente ao exercício das suas funções dentro das horas de serviço;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o trabalho de profissionais ausentes para cuja substituição tenham sido designados.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas de instrução dadas directamente pela entidade patronal, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da sua competência.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de 45 horas semanais, distribuídas por 5 ou 6 dias, salvo quando a generalidade dos trabalhadores da laboração da empresa estiver a praticar, por acordo com esta, período normal de trabalho semanal inferior, caso em que se aplicará este.

3 — O disposto na parte final do número anterior não se aplicará quando possa implicar redução do tempo de laboração da empresa, mas, neste caso, o período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as 45 horas semanais estabelecidas na primeira parte do mesmo número.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho.

5 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não infe-

rior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

6 — Sempre que seja autorizada nos termos da lei a redução ou dispensa do intervalo definido no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado durante o mesmo intervalo será considerado para o cômputo da duração normal do trabalho diário.

7 — Sempre que, por conveniência da empresa, o horário de trabalho tenha de estabelecer intervalo de descanso inferior a 1 hora, o trabalhador tem direito ao pagamento do trabalho no período de diferença para essa hora com um acréscimo de 60% sobre a remuneração normal desse período.

8 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — O período normal de trabalho semanal será, em média anual, de 45 horas para os trabalhadores em regime de folga fixa (laboração não contínua), salvo quando para a generalidade dos trabalhadores de laboração da empresa estiver a ser praticado, por acordo com esta, período normal de trabalho semanal inferior. Neste caso, o período normal de trabalho semanal médio dos trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ultrapassar, no período de 1 ano, o período normal de trabalho semanal dos referidos trabalhadores de laboração.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala de turnos, por forma a obter-se a referida média semanal de 45 horas de trabalho ou a que resultar da aplicação da segunda parte do número anterior.

3 — O período normal de trabalho semanal será, em média anual, de 42 horas para os trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno em regime de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de os dias de descanso semanal serem distribuídos de molde a, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

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

6 — Os turnos serão organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

7 — Em regime de turnos, o período normal de trabalho diário de cada turno é ininterrupto, mas será

facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomarem uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho, para o que disporão de um período de tempo, que pode ou não ser contínuo, consoante as exigências momentâneas do serviço, não inferior a 30 minutos, o qual será considerado como tempo de serviço.

8 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após um dia de descanso considerado das 0 às 24 horas.

Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — A entidade patronal obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual normal dos turnos de acordo com o exposto no n.º 6 desta cláusula.

Qualquer alteração será igualmente afixada logo que ocorrer.

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com antecedência de 24 horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, 12 horas.

3 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 150% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, que inclui a retribuição especial de trabalho nocturno.

4 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Média anual de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

6 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho extraordinário,

excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou custear o jantar, desde que o referido trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de 2 horas.

8 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

9 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho extraordinário tenha duração de 2 ou mais horas seguidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso semanal)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 7 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dias de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado será pago pelo dobro da retribuição normal, além da retribuição mensal.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho, quando este seja de 5 dias, ou o termo do período normal do 6.º dia, quando o período semanal seja de 6 dias, e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

Para além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, se existir, ou o da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

##### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.



2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas da tabela constante do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, a remuneração especial por trabalho nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal.

4 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestados em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos do subsídio de Natal será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Subsídios de turno)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos profissionais abrangidos por este contrato que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 15% da remuneração base efectiva no caso do trabalho prestado em regime de 2 turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno;
- b) 25% da remuneração base efectiva no caso de trabalho prestado em regime de 3 turnos ou de 2 turnos total ou parcialmente nocturnos;
- c) 30% da remuneração base efectiva no caso de trabalho prestado em regime de 3 turnos de laboração contínua.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a remuneração do trabalho nocturno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local para estes tomarem as suas refeições, condigno, adequado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes.

2 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a participar, por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, com uma quantia em dinheiro para efeitos de subsídio de alimentação, cujo montante será fixado da forma seguinte:

Empresas até 50 trabalhadores — 75\$;  
Empresas com mais de 50 trabalhadores — 90\$.

O subsídio será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

3 — No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina ou refeitório e não fornecerem gratuitamente a refeição será deduzido ao custo desta o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do n.º 2, salvo se situação mais favorável estiver a ser praticada.

A refeição será constituída, pelo menos, por sopa, pão, fruta ou doce e um prato, que incluirá obrigatoriamente peixe ou carne. Deverá ainda existir um prato de dieta.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído 1 ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — Este subsídio será pago entre os dias 15 e 20 de Dezembro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorre no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar o período de férias, do qual dará conhecimento ao profissional com antecedência nunca inferior a 1 mês.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em 2 períodos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal.

Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem retribuição, contando-se este tempo para a antiguidade.

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

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência durante 1 dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão intersindical;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivo de falecimento de parente ou afins)

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas)

As consequências das faltas justificadas ou injustificadas são as previstas na lei.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

O regime de cessação do contrato é o previsto na lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção quer omissão, doloso ou culposos, que viole os princípios, direitos e garantias consignados neste contrato, na lei ou em regulamento interno da empresa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar da data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

2 — O processo disciplinar deve obedecer ao prescrito na lei sobre a matéria.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

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

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

3 — As sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1, bem como os motivos que as determinaram, serão comunicadas ao sindicato por escrito no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Alteração da entidade patronal)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para o efeito do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento directo aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Deslocações, princípio geral)

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária do trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações para efeito do disposto nesta cláusula as que permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere o número anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições devidamente documentadas, se ficaram impossibilitados de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzido o subsídio de refeição a que porventura tenha já normalmente direito;
- c) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, quando o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize a sua própria viatura.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 36.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que auferem no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação, até ao limite em vigor para os servidores do Estado com remunerações fixas equivalentes ou mais aproximadas.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Cobertura de riscos de doença)

Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos respectivos Serviços Médico-Sociais ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam aos Serviços Médico-Sociais se os trabalhadores não estivessem deslocados.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Segurança no trabalho)

1 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições legais em vigor.

2 — O equipamento individual deverá respeitar o disposto na legislação aplicável.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Manutenção de regalias)

1 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar baixa de categoria, de retribuição e do quantitativo em dinheiro do subsídio de turno auferido por

cada trabalhador à data da entrada em vigor do CCT, por força da regulamentação anterior.

2 — O presente CCT considera-se, nos termos da lei, globalmente mais favorável que o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 82/75, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10/76.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### (Níveis de qualificação)

Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49-A/77, o enquadramento das profissões em níveis de qualificação é o constante do anexo II.

Lisboa, 20 de Abril de 1983.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante (SITEMAQ):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Indústrias de Colas, Aprestos e Produtos Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Óleos Essenciais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes, Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO I

### Categorias profissionais e retribuições mínimas mensais

a) Tabela para vigorar entre 1 de Novembro e 31 de Dezembro de 1982:

Fogueiro de 1. <sup>a</sup> classe .....	18 150\$00
Fogueiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	17 250\$00
Fogueiro de 3. <sup>a</sup> classe .....	16 300\$00

Chegadores (ajudantes ou aprendizes):

3.º ano de serviço.....	15 350\$00
2.º ano de serviço.....	14 450\$00
1.º ano de serviço.....	13 300\$00

b) Tabela para vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1983:

Foguetiro de 1.ª classe .....	21 200\$00
Foguetiro de 2.ª classe .....	20 200\$00
Foguetiro de 3.ª classe .....	19 100\$00

Chegadores (ajudantes ou aprendizes):

3.º ano de serviço.....	18 000\$00
2.º ano de serviço.....	16 900\$00
1.º ano de serviço.....	15 600\$00

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de encarregado terão uma remuneração de, pelo menos, 20% acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de foguetiros o número de 3 profissionais com esta categoria.

2 — A primeira tabela produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, nas remunerações de Novembro e Dezembro e subsídio de Natal de 1982.

A segunda tabela produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 1983.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Foguetiro de 1.ª classe — 4.3 — Profissionais qualificados.

Foguetiro de 2.ª classe — 5 — Profissionais semiqua-

lificados.

Foguetiro de 3.ª classe — 5 — Profissionais semiqua-

lificados.

Chegadores do 3.º ano — X.4.3.1 — Praticante qua-

lificado — Produção.

Chegadores do 2.º ano — X.5.1 — Praticante semi-

qualificado — Produção.

Chegadores do 1.º ano — X.5.1 — Praticante semi-

qualificado — Produção.

Depositado em 7 de Julho de 1983, a fl. 89 do livro

n.º 3, com o n.º 214/83, nos termos do artigo 24.º

do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas e outros — Alteração salarial

Aos 27 de Junho de 1983, em Lisboa, na sede da ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, reuniram os representantes da ANIMEE, por um lado, e, por outro, os representantes da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, por si e em representação de outras estruturas sindicais.

Foi obtido em relação ao processo negocial que vinha decorrendo um acordo global e final que se consubstancia nas cláusulas seguintes:

### Cláusula 1.ª

(Âmbito)

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas filiadas na associação outorgante e, por outro, os trabalhadores filiados em relação aos quais a associação sindical subscritora detém poderes de representação para a presente negociação.

### Cláusula 2.ª

(Vigência e eficácia)

A presente revisão entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, pro-

duzindo, contudo, efeitos a partir de 1 de Maio de 1983.

### Cláusula 3.ª

(Tabela de remunerações mínimas)

A tabela de remunerações mínimas garantidas a todos os trabalhadores abrangidos por esta revisão salarial é fixada nos termos seguintes:

TABELA A

Graus	Salários
0 .....	43 640\$00
1 .....	38 030\$00
2 .....	35 280\$00
3 .....	32 640\$00
4 .....	28 840\$00
5 .....	27 670\$00
6 .....	24 340\$00
7 .....	22 350\$00
8 .....	21 590\$00
9 .....	20 360\$00
10-A .....	18 870\$00
10 .....	18 370\$00
11 .....	16 260\$00
12 .....	14 450\$00
13 .....	12 520\$00
14 .....	10 940\$00

TABELA B

Graus	Salários
0	47 130\$00
1	41 060\$00
2	38 100\$00
3	35 250\$00
4	31 150\$00
5	29 880\$00
6	26 290\$00
7	24 140\$00
8	23 320\$00
9	21 990\$00
10-A	20 380\$00
10	19 840\$00
11	17 560\$00
12	15 610\$00
13	13 520\$00
14	11 820\$00

## Notas

- 1 — A tabela A produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1983, e a ela se reporta o pagamento do subsídio de férias de 1983.  
 2 — A tabela B aplicar-se-á a partir de 1 de Dezembro de 1983, e a ela se reporta o pagamento do subsídio de Natal de 1983.

Pela ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FSTIE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

António Henrique Ferreira Moura Catelão.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

João Leite da Cunha.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações e Telecomunicações:

António Francisco Souto Moura.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

João Leite da Cunha.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:

João Leite da Cunha.

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

João Leite da Cunha.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

João Leite da Cunha.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras:

João Leite da Cunha.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo:

João Leite da Cunha.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

João Leite da Cunha.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

João Leite da Cunha.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Centro:

João Leite da Cunha.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

João Leite da Cunha.

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

João Leite da Cunha.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

João Leite da Cunha.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio e Serviços:

João Leite da Cunha.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos da Região Norte:

João Leite da Cunha.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

João Leite da Cunha.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Julho de 1983, a fl. 89 do livro n.º 3, com o n.º 215/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência do contrato)

1 — Este CCT entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* produzindo, no entanto, as tabelas salariais com efeitos a partir de 1 de Abril de 1983.

2 — O presente CCT vigora por períodos mínimos de 24 ou 12 meses, consoante se trate de clausulado geral ou de tabelas salariais e matérias com expressão pecuniária.

3 — A denúncia, em qualquer dos casos, processar-se-á nos termos da lei.

## CAPÍTULO II

### Admissão, carreiras profissionais e acessos

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — As habilitações mínimas para o ingresso na profissão serão as constantes na lei.

2 — A idade mínima para a admissão será:

- a) Para paquete — 14 anos;
- b) Para empregado de escritório — 18 anos;
- c) Para fogueiro e contínuo — 18 anos;
- d) Para cobrador, porteiro e guarda — 21 anos;
- e) Para técnicos de vendas — 18 anos.

3 — Só poderão ser admitidos na profissão de técnicos de vendas os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas correspondentes ao curso geral de administração e comércio ou equivalente.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

5 — A admissão de fogueiros e ajudantes é feita nos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

6 — Para os efeitos desta cláusula, o cartão profissional será obrigatoriamente tido em conta sempre que outorgado pelo sindicato, salvo acordo escrito em contrário, na presença do delegado sindical da empresa ou, na sua falta, de um trabalhador da empresa designado pelo sindicato, dentro do período experimental.

7 — O cartão profissional será visado pela entidade patronal e entregue ao trabalhador findo o período experimental.

8 — Para qualquer admissão, as entidades patronais deverão recorrer, em princípio, ao serviço de colocação dos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante o período de 15 dias de trabalho efectivo, durante o qual qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou pagamento de qualquer indemnização.

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

2 — É vedado à entidade patronal constar do quadro do pessoal, devendo, porém, nele figurar, para todos os efeitos legais, os familiares que desempenham funções na empresa de forma efectiva e permanente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

#### 1 — Profissionais de escritório e correlativos:

1.1 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não das habilitações legais mínimas de ingresso para profissional de escritório;

1.2 — Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, logo que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que expressamente e por escrito declarem que desejam manter-se na categoria que possuem;

1.3 — Os estagiários e dactilógrafos, após 2 anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-escriturários, sendo ainda exigida, em relação aos dactilógrafos, para essa promoção, a posse de habilitações mínimas legais para profissionais de escritório. No caso de serem admitidos com mais de 21 anos de idade, o período de estágio é de 1 ano.

Da mesma forma logo que atinjam 21 anos de idade o período de estágio é reduzido a um ano;

1.4 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, após 2 e 3 anos de permanência na categoria respectiva passarão automaticamente à categoria imediata;

1.5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores conta-se todo o tempo de permanência na categoria na mesma empresa que o trabalhador já tenha à data da entrada em vigor da presente convenção.

#### 2 — Fogueiros:

2.1 — O chegador ou aprendiz de fogueiro passará à categoria de fogueiro ao fim de 3 anos de aprendizagem.

#### 3 — Trabalhadores de comércio:

3.1 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem 3 anos de prática ou 18 anos de idade;

3.2 — Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem 3 anos de permanência na categoria, sendo esse tempo reduzido para 2 anos quando tenham permanecido, pelo menos, 1 ano como praticantes;

3.3 — Os terceiros-caixeiros serão obrigatoriamente promovidos a segundos-caixeiros e os segundos-caixeiros a primeiros-caixeiros após 3 anos de permanência na respectiva categoria.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Quadro de pessoal — Dotações mínimas)

#### 1 — Profissionais de escritório e correlativos:

1.1 — Nos escritórios com mais de 10 trabalhadores é obrigatória a existência de 1 chefe de escritório ou equivalente;

1.2 — Por cada 6 empregados de escritório é obrigatória a existência de 1 profissional com categoria não inferior a chefe de secção e por cada 12 trabalhadores de escritório a existência de 1 profissional com a categoria igual ou superior a chefe de departamento;

1.3 — Na classificação dos escriturários será respeitado o quadro base do anexo III;

1.4 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomado no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários sendo sempre admissível 1 estagiário quando houver 1 escriturário;

1.5 — Nas empresas em que o caixa desempenha predominantemente as funções de tesoureiro, ser-lhe-á atribuída a retribuição correspondente à respectiva categoria.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Elaboração do quadro de pessoal)

As entidades patronais são obrigadas a organizar o quadro de pessoal do modelo legal e a enviá-lo até 31 de Maio de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência do presente contrato às seguintes entidades:

- a) Original e 1 cópia à delegação do Ministério do Trabalho do respectivo distrito (no distrito de Lisboa, aos serviços centrais do Ministério);
- b) 1 cópia a cada um dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa;
- c) 1 Cópia à Associação;
- d) 1 cópia será afixada na mesma data, em local bem visível, na empresa, durante 3 meses.

### CAPÍTULO III

#### Direito e deveres das partes e dirigentes sindicais

##### SECÇÃO I

##### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

#### 1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Proporcionar aos trabalhadores bom ambiente moral, instalá-los em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho, temperatura am-



biente, cubicagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas legais, e respeitar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho, sem prejuízo das condições tecnológicas de fabricação indispensáveis;

- b) Usar de justiça e civismo em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controle que trate com a máxima correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço, quando por estes solicitados, devendo constar dos mesmos a sua categoria, data de admissão e vencimentos, podendo ainda do certificado constar quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- d) Fornecer, por escrito, os elementos constantes da ficha individual, quando sejam solicitados pelo trabalhador;
- e) Fornecer aos trabalhadores ao seu serviço material e ferramentas necessárias à execução do trabalho de que estão incumbidos;
- f) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização das empresas;
- g) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais, nos termos da lei especial;
- h) Facilitar aos trabalhadores o exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência, com excepção daquelas que são próprias de empregados dos referidos organismos;
- i) Prestar aos delegados sindicais e, na sua falta, ao sindicato respectivo todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento do contrato;
- j) Cumprir integralmente as disposições deste CCT e as leis de trabalho vigentes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

O trabalhador deve:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados com zelo, diligência e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está afecto, bem como todos aqueles que eventualmente lhe sejam solicitados, sem prejuízo da sua dignidade pessoal e ética moral e o que neste contrato se encontra estipulado, no que se refere a remuneração e função;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

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

3 — A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Transferência temporária do posto de trabalho)

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

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

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

4 — Sempre que o trabalhador se sinta prejudicado com a mudança, poderá reclamar para a comissão paritária que decidirá dessa mudança.

5 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

6 — Qualquer trabalhador poderá exercer funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Transferência do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

5 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato com justa causa sempre que haja fundado receio de que a transmissão do estabelecimento traduza diminuição de capacidade económica ou patrimonial ou o adquirente não ofereça as necessárias condições de gestão para assegurar a continuidade dos postos de trabalho existentes à data da transmissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Para além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores são assegurados às trabalhadoras os direitos a seguir mencionados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar,

do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição normal;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, nos termos do Regime Geral de Previdência;
- c) Interromper o trabalho diário, sem perda de retribuição, em 2 períodos de meia hora para assistência aos filhos, nomeadamente aleitação, durante um período de 12 meses após o parto, sem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até 2 dias por mês, com perda de retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, mediante contrato, com a correspondente retribuição;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, até ao limite de 30 horas, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições que regulam o ensino técnico relativas à aprendizagem para formação profissional e facilitar-lhes o mais possível essa aprendizagem.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, nos termos da regulamentação da medicina no trabalho, a expensas da entidade patronal destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos, 1 vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço de acordo com as disposições aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

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

6 — No caso de se verificar que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde e de-

envolvimento físico e mental normais, e não houver na empresa outro posto de trabalho em que possa ser integrado, o trabalhador tem direito a receber a competente indemnização por despedimento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal obriga-se:

- a) Dispensar 2 horas por dia os trabalhadores que frequentem cursos de formação técnico-profissional, e pelo tempo necessário, até ao máximo de 2 horas por dia, os trabalhadores-estudantes dos estabelecimentos de ensino oficial e oficializados nos dias de aulas;
- b) Dispensar do trabalho nos dias de prestação de provas de exame, sem prejuízo da retribuição integral;
- c) Conceder licença sem retribuição aos trabalhadores-estudantes, até ao máximo de 30 dias, na altura dos exames, desde que apresentem o seu pedido, por escrito, com a antecedência de 1 semana.

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

3 — A redução do horário de trabalho prevista na alínea a) do número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

4 — Para a atribuição das regalias previstas no número anterior a entidade patronal pode exigir documentos comprovativos dos factos alegados pelo trabalhador para a sua concessão.

## SECÇÃO II

### Direitos sindicais

#### SUBSECÇÃO I

##### Dirigentes sindicais

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas e remunerações)

1 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções cada membro dos corpos gerentes beneficia de crédito de 4 dias por mês, mantendo direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos membros necessi-

tam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Não transferência do local de trabalho)

Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Despedimento)

1 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### SUBSECÇÃO II

Delegados sindicais

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Vida sindical)

Os delegados sindicais ou, na sua falta, um trabalhador da empresa indicado pelo sindicato têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Crédito mensal de horas concedidas aos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de 1 dia.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Delegados sindicais que gozem de crédito mensal de horas)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinável da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa de 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{N - 500}{200}$$

representado N o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Não transferência do local de trabalho)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Despedimentos)

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, e que as hajam desempenhado há menos de 5 anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa do despedimento aplicar-se-á o disposto no n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO III

Das reuniões no interior da empresa

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Local)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais,

desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Quando o número de trabalhadores for inferior a 150, esse local será posto à disposição dos delegados quando estes o requeiram.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até a um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e sem prejuízo, da mesma forma, da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Participação de dirigentes sindicais)

Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 45 horas semanais, salvo para os trabalhadores de escritório, que é de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários inferiores que já sejam praticados e que se mantêm.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, para um descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

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

4 — É permitida a isenção de horário de trabalho nos termos e com os efeitos previstos neste contrato.

5 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho deverão ser entregues nas delegações do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores.

6 — A isenção de horário de trabalho pressupõe apenas que os trabalhadores não estão sujeitos à determinação das horas do início e do termo do trabalho, continuando sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e mensal, salvo no caso de exercício de funções de direcção.

7 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição, que nunca poderá ser inferior a 1 hora, de trabalho extraordinário por dia.

8 — A entidade patronal obriga-se a autorizar a entrada ao serviço, decorrida que seja a primeira meia hora de trabalho, aos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos que não tenham chegado à hora do início do trabalho e desde que apresentem uma satisfação para esse atraso.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

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

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário por motivo justificado.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar 100 horas anuais.

6 — A prestação do trabalho extraordinário é remunerada com o seguinte acréscimo:

- a) Se o trabalho for diurno, 50 % em cada hora;
- b) Se o trabalho for nocturno, e prestado até às 24 horas, 100 %;
- c) Se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 8 horas ou em feriados, descanso semanal ou descanso complementar, 150 %.

7 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou no dia de descanso suplementar dá ainda direito a descansar num dos 3 dias seguintes.

## CAPÍTULO V

### Da retribuição do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Retribuição mínima)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo I a que corresponde a retribuição mensal mínima constante do anexo II.

2 — O salário-hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

3 — A retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e outra variável será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Ao trabalhador que auferir uma retribuição mista ser-lhe-á assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável, com as excepções constantes do anexo da tabela.

5 — As comissões sobre as vendas são processadas pelas facturas e pagas nos 60 dias subsequentes ao mês da factura.

6 — Os trabalhadores classificados como tesoureiro, caixa e cobrador terão direito a um abono mensal para falhas de 1750\$.

7 — Os trabalhadores que ocasionalmente substituem os profissionais referidos no número anterior receberão o respectivo abono mensal. Nos meses incompletos receberão esse abono em proporção ao tempo da substituição.

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

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

2 — Se a substituição se prolongar por mais de 120 dias seguidos ou interpolados ao longo do ano, o substituto fica com direito à categoria que exerceu.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

2 — As despesas de deslocação, manutenção e representação dos trabalhadores do serviço externo, quando em serviço ou de qualquer outro quando se desloquem para fora da localidade onde normalmente prestam serviço, são por conta da entidade patronal.

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

4 — Quando, porém, tais deslocações sejam frequentes, essas importâncias, na parte em que excedam as respectivas despesas normais, consideram-se como elemento integrante da retribuição do trabalhador, quando tenham sido previstas no contrato.

5 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento contra a apresentação de documentos.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

7 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo no distrito onde está situada a empresa deverão ser obrigatoriamente pagas as despesas de transportes, além do pagamento das refeições pelas deslocações, ainda que estas sejam feitas em viatura da entidade patronal.

8 — Os trabalhadores deslocados em serviço, em viatura própria ou da empresa, beneficiarão além do seguro de responsabilidade civil ilimitada previsto no n.º 6 desta cláusula, de um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV terão direito a um subsídio de Natal igual a 1 mês de retribuição, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5.

2 — O trabalhador que prestar 6 meses de trabalho, até ao dia 31 de Dezembro, tem direito a receber o subsídio por inteiro, quer esteja ou não ao serviço da entidade patronal no mês de Dezembro.

3 — O trabalhador que prestar menos de 6 meses de trabalho, até ao dia 31 de Dezembro, tem direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — No ano da admissão o subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de Dezembro.

5 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, considerando-se qualquer fracção de mês como mês completo.

6 — O subsídio referido no n.º 1 será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

7 — O trabalhador que complete 6 meses de trabalho depois do dia 20 de Dezembro receberá o subsídio por inteiro no dia 31 de Dezembro.

8 — As entidades patronais que não efectuarem o pagamento dentro do prazo previsto nos n.ºs 6 e 7 pagarão ao trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição a que tenham direito, salvo se provarem que tal pagamento não foi feito por impossibilidade económica manifesta.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Zona de trabalho — Vendedor)

1 — Aos vendedores não pode ser alterada a sua zona de trabalho nem a sua clientela sem o seu acordo.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior dá ao trabalhador o direito a receber uma retribuição não inferior à média dos meses anteriores à alteração.

3 — Todos os pedidos de encomendas feitos em directo ou telefonados serão creditados ao vendedor da respectiva zona, salvo acordo escrito em contrário.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado o dia de descanso semanal complementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Feriados)

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal ou a festa do concelho.

##### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se, bem como o subsídio de férias, no dia 1 de Janeiro do ano subsequente.

2 — No ano de admissão o trabalhador que rescinda o contrato antes do início do gozo de férias na empresa para ingressar noutra firma que lhe tenha oferecido condições que aquele entenda mais favoráveis, nos termos do n.º 3 da cláusula 4.<sup>a</sup>, terá direito a gozar férias na empresa em que foi admitido.

3 — Quando o trabalhador gozar férias nos termos do número anterior, receberá um subsídio de férias de remuneração equivalente à do período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, de modo a serem gozadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, dando obrigatoriamente conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias e comunicando ao sindicato respectivo.

A entidade patronal terá obrigatoriamente de dar conhecimento ao trabalhador do período de férias até 15 de Julho.

O não cumprimento das obrigações acima consignadas por parte da entidade patronal dá direito ao trabalhador de fixar o início e termo das suas férias.

rias, de que dará conhecimento por escrito à entidade patronal com a antecedência de 15 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a facilidade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção; o trabalhador pode, porém, acordar em gozar férias interpoladas, devendo, neste caso, um dos períodos não ser inferior a metade do período a que o trabalhador tiver direito.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente no caso de cessação do contrato motivada por reforma (invalidéz ou velhice) ou morte do trabalhador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Serviço militar)

1 — O trabalhador chamado a prestar serviço militar tem direito a receber a retribuição por férias vencidas e o respectivo subsídio de férias, salvo se já as tiver gozado.

2 — Na hipótese de o trabalhador regressar à empresa no ano da incorporação e não tiver gozado as suas férias, deve gozá-las pelo pagamento já efectuado nos termos do número anterior.

3 — No ano do regresso do serviço militar o trabalhador tem direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio, considerando-se como tempo de trabalho o serviço militar prestado no ano anterior.

4 — A entidade patronal é obrigada a conceder trabalho ao trabalhador em serviço militar durante os períodos de licença registada de amparo, concedidos por período de 15 dias devidamente autorizado por escrito, pela entidade militar competente.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores antes do início das férias um subsídio em dinheiro correspondente a 100 % da retribuição mensal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato pagará ao trabalhador, a título

de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e o respectivo subsídio que deixou de receber.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Conceito de faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência durante 1 dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante um período inferior a 1 dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam 1 ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1 — São faltas justificadas as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastrós e enteados, até cinco dias consecutivos, e por falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, trisavós, trisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) Por nascimento de filhos, 2 dias úteis seguidos ou interpolados;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Para doação de sangue até ao limite de 2 dias por ano ou no caso de emergência, quando solicitado.

2 — Para efeitos da alínea e) do número anterior, consideram-se justificados, para além da situação de baixa, os casos de consulta médica urgente ou de consulta marcada em consulta anterior, desde que esta não possa efectuar-se fora das horas normais de trabalho.

3 — As faltas previstas nas alíneas b) e d) do n.º 1 contam-se a partir do primeiro dia de falta.



#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivos de doença desde que o trabalhador receba o subsídio de previdência respectivo;
- e) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Dispensa)

Os trabalhadores têm direito a dispensa sem retribuição nos seguintes casos:

- a) Para tratar de assuntos de seu interesse particular, até 11 dias por ano e no limite de 2 dias por mês, desde que avisem a entidade patronal com 48 horas de antecedência;
- b) Para exercer as funções de bombeiro, pelo tempo necessário, em caso de sinistro e incêndio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — Quando previsíveis as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

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

5 — A justificação das faltas será feita em impressos de acordo com o modelo anexo a este contrato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — São faltas injustificadas as dadas pelos trabalhadores sem observância do disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>.

2 — Todas as faltas injustificadas têm como consequência a perda da remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada período normal diário de trabalho, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito, salvo nos casos em que a empresa encerre para férias por 30 dias.

#### SECÇÃO IV

##### Impedimentos prolongados

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

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

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

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

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

5 — O trabalhador que venha a ser objecto de perda de invalidez, por revisão da junta médica, tem direito de preferência em novas admissões que a sua entidade patronal, à data da invalidez, efectue, devendo para tanto dar conhecimento dessa situação, por carta registada com aviso de recepção, dentro de 1 ano após conhecimento da anulação.

6 — O direito de preferência importa para o trabalhador o direito a um contrato de trabalho como efectivo a contar da data da primeira admissão efectuada pela empresa.

7 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores dá ao trabalhador o direito a pedir a reintegração na empresa, com efeitos a partir da data em que se verificou a violação do seu direito de preferência com o pagamento dos salários perdidos depois dessa violação.

8 — O direito de preferência não funciona quando a admissão realizada pela empresa se destina a substituição de trabalhador impedido ou quando, pela

natureza do contrato celebrado, se constate o seu carácter temporário.

9 — Neste último caso o ónus da prova compete à empresa.

10 — O trabalhador que for condenado ao cumprimento da pena de prisão até 1 ano por acto praticado fora da empresa e sem ligação com a relação de trabalho mantém o direito ao lugar nos termos do n.º 1 desta cláusula; o trabalhador perde este direito no caso de reincidência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

2 — O pedido de tempo correspondente à licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Na recusa da entidade patronal pode o trabalhador recorrer para a comissão patronal.

### CAPÍTULO VII

#### Segurança social e higiene e segurança

##### SECÇÃO I

##### Segurança social

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Acidente de trabalho e doença profissional)

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário auferido pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o salário auferido pelo mesmo à data do acidente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Seguro de vida)

Para além do seguro previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>, n.º 6, a todos que se deslocam em viagem de serviço, a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de vida, em montante nunca inferior a 800 000\$ pelo período em que o serviço decorre, o qual reverterá a favor das pessoas por eles indicadas.

##### SECÇÃO II

##### Higiene e segurança e medicina no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Regulamentação)

1 — A entidade patronal manterá serviços médicos de trabalho de harmonia com as prescrições legais,

nomeadamente as do Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos citados diplomas legais, assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho.

3 — Todo o pessoal fica obrigado a submeter-se, quando para tal for convocado, aos exames médicos de rotina destas actividades.

4 — Caso na empresa se manipulem produtos tóxicos, deve realizar-se um exame médico rigoroso semestralmente.

5 — Esse exame será dentro das horas normais de trabalho, sem prejuízo da retribuição.

6 — Todos os trabalhadores, em especial os que tenham adquirido conhecimentos em matéria de segurança, ficam obrigados nos termos que forem estabelecidos pela regulamentação interna da empresa a acorrer aos lugares em que durante o seu serviço se verifiquem acidentes, a fim de prestarem a necessária colaboração.

7 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizados os serviços médicos privativos, chefiados por 1 Médico escolhido de comum acordo pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

8 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

9 — É obrigatória a instalação de 1 chuveiro para cada 10 trabalhadores.

10 — A entidade patronal porá leite à disposição dos trabalhadores que manipulem produtos tóxicos; a falta de observância desta norma dá ao trabalhador o direito a adquirir leite à custa da empresa, quando dele careça no período de trabalho.

11 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual, nomeadamente luvas, óculos, viseiras e máscaras contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

### CAPÍTULO VIII

#### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### SECÇÃO I

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com 1 exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

1 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

#### SECÇÃO II

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

#### SECÇÃO III

##### Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

1 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com descrição fundamentada dos imputados ao trabalhador.

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

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias, a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

7 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da facultade de pedir a suspensão de despedimento nos termos do número anterior.

8 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

9 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidades sérias de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

10 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

11 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas e), i) e j) do n.º 2 da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup> contando-se para esse efeito o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

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

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### SECÇÃO IV

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal ou gestor público através de despedimento colectivo válido nos termos da presente secção.

2 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos do presente contrato, a cessação do contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se

fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais tecnológicos ou conjunturais.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos contratos de trabalho rural nem aos contratos de trabalho celebrados no âmbito de actividades classificadas como sazonais.

4 — Ficam abrangidos pelas disposições desta secção os despedimentos promovidos durante o período de experiência pela entidade patronal.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal comunicará às entidades referidas no n.º 4 da cláusula 60.<sup>a</sup>, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado da População e Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo com antecedência mínima sobre a data prevista de 60 ou 90 dias conforme se trate, respectivamente, de empresa que habitualmente empregue até 50 ou mais de 50 trabalhadores.

2 — Nas empresas que empreguem habitualmente menos de 50 trabalhadores o prazo de comunicação será de 90 dias, quando o despedimento colectivo envolver 10 ou mais trabalhadores.

3 — Juntamente com a comunicação a enviar nos termos do n.º 1 à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado da População e Emprego serão indicados os seguintes elementos em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e admissão, situação perante a previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria e classe e retribuição actual.

4 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

Dentro de 30 dias a contar da data da comunicação, deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretaria de Estado da População e Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da entidade patronal juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviços, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar eventuais efeitos do despedimento colectivo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá solicitar às entidades públicas ou pri-

vadas os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escritura comercial da empresa.

2 — A empresa fornecerá os esclarecimentos, informações e documentos que lhe forem solicitados.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego averiguará as condições da empresa e proporá ao Ministério do Trabalho que determine as medidas que considere indispensáveis, conforme os casos, para evitar ou reduzir os despedimentos, nomeadamente:

- a) A proibição da cessação dos contratos em causa, por falta ou insuficiência de fundamentos;
- b) A reclassificação dos trabalhadores e a sua redistribuição por outro ou outros estabelecimentos da entidade patronal.

2 — Se as circunstâncias o justificarem, a Secretaria de Estado da População e Emprego proporá directamente ao departamento governamental responsável pelo sector económico em que a empresa se integra a adopção das medidas e a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 422/76, de 29 de Maio.

3 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá ainda determinar a dilatação, por mais de 30 dias, do prazo do n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>, comunicando-o à empresa até 20 dias antes do termo do mesmo prazo.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa ou serviço em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores:

- 1) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base 1 da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- 2) Mais antigos;
- 3) Mais idosos;
- 4) Com mais encargos familiares;
- 5) Mais capazes, expedientes ou qualificados.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1 — Durante 1 ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

2 — A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3 — A entidade patronal deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

1 — Cada trabalhador abrangido por despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

2 — A referência a 1 mês será substituída por 4 semanas, se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

O trabalhador tem, durante o prazo a que se refere o n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>, o direito de utilizar 5 horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos efectuados sem observância do procedimento referido nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e seguintes, bem como os que forem proferidos contra a proibição prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>

2 — Os efeitos da nulidade são definidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

1 — A infracção às normas contidas no presente capítulo implica para a entidade patronal a multa de 10 000\$ a 100 000\$ por cada trabalhador despedido, graduando-se a sanção de forma directamente proporcional ao número de trabalhadores afectados e à situação financeira da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se a entidade patronal obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

3 — O montante das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

#### SECÇÃO V

##### Cessação do contrato individual do trabalho por rescisão do trabalhador

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a indemnização prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal que deu origem à situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida na cláusula 73.<sup>a</sup>, n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

#### SECÇÃO VI

##### Casos especiais da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de

responsabilidade só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual, prazo que não poderá, no entanto, exceder 6 meses.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas no presente contrato, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou ainda a prática de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem os deveres e garantias decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de 6 dias úteis;
- d) Despedimento.

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Aplicação das sanções)

1 — Desde que a sanção consista numa suspensão do trabalho, a entidade patronal deve organizar um

processo disciplinar do qual conste o envio de uma nota de culpa ao trabalhador com prazo para defesa não inferior a 3 dias úteis.

2 — A resposta do trabalhador pode ser enviada directamente à empresa pelo seu sindicato.

3 — Em tudo o mais deve obedecer ao processo previsto para o despedimento com justa causa.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário nos termos permitidos pela cláusula 30.<sup>a</sup>;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, delega do sindical ou comissões de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea d) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então num ou noutro caso o profissional prestava serviço na mesma entidade patronal.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Consequências de aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais, com a alteração seguinte: tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Recurso)

1 — O trabalhador pode recorrer da decisão proferida para o tribunal de trabalho.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior a entidade patronal é obrigada a fornecer cópia do processo disciplinar ou a confiá-lo pelo prazo de 48 horas sempre que lhe seja solicitado pelo trabalhador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Caducidade do procedimento disciplinar)

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Execução das sanções)

A execução das sanções terá lugar no prazo de 15 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Multas)

A violação do disposto no presente contrato está sujeita às multas previstas na lei.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Garantia de manutenção de regalias)

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, assim como a suspensão de quaisquer outras regalias de carácter regular ou permanente já praticadas pela empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

Para todos os efeitos deste contrato, consideram-se como dias úteis os dias de trabalho compreendidos entre segunda-feira e sexta-feira, inclusive.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

A tabela salarial (anexo II) e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Abril de 1983.

### ANEXO I

#### Definição das categorias profissionais

##### 1 — Profissionais de escritório e correlativos

##### 1.1 — Trabalhadores de escritório

*Director de serviços ou chefe de escritório* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Secretário de direcção* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Técnico de contas* — É o trabalhador que para além das funções de contabilista ou de guarda-livros subscreve a escrita da empresa.

*Ajudante de guarda-livros* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns serviços enumerados para guarda-livros.

*Contabilista* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Programador* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados: confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com o que os



livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

**Guarda-livros** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, suprindo nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Correspondente em línguas estrangeiras** — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

**Operador mecanográfico** — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras e prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anormalias verificadas na sua execução.

**Perfurador-verificador** — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

**Operador de máquinas de contabilidade** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo e operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**Caixa** — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros ou valores.

**Escrutário** — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições da admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

**Estagiário** — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

**Estenodactilógrafo** — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*), para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório. Executa trabalhos em línguas estrangeiras.

**Dactilógrafo** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencils*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

## 1.2 — Correlativos

**Cobrador** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe empregado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Telefonista** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Contínuo-paquete** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

**Porteiro** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devam dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

**Guarda** — É o trabalhador que assegura e defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

**Encarregado de limpeza** — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores se justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

**Servente de limpeza** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

## 2 — Fogueiros

**Fogueiro-encarregado** — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

**Fogueiro** — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer benefícios nos geradores auxiliares e acessórios na central de vapor.

**Ajudante de fogueiro** — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor e carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

## 3 — Técnicos de vendas

**Chefe de vendas** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

**Inspector** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Vendedor** — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

## 4 — Trabalhadores do comércio

**Coleccionador** — É o trabalhador que planifica a utilização das matérias-primas, dá referências e números de cor das mesmas, faz cartazes e mostruários, referenciando-os; marca os modelos fabricados.

**Expositor** — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição segundo o seu sentido estético.

**Caixeiro-encarregado** — É o trabalhador que, no estabelecimento de venda por junto ou a retalho, substitui o patrão na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

**Caixeiro** — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

**Caixeiro-ajudante** — É o trabalhador com mais de 18 anos que estagia para caixeiro.

**Praticante** — É o trabalhador com menos de 18 anos que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Grupo	Categoria profissional	De 1 de Abril a 31 de Dezembro de 1983	De 1 de Janeiro a 31 de Março de 1984
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	29 850\$00	31 250\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Tesoureiro (a) .....	27 500\$00	28 750\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Chefe de vendas ..... Programador .....	26 350\$00	27 500\$00
IV	Correspondente de línguas estrangeiras ..... Coleccionador-expositor ..... Secretário de direcção ..... Ajudante de guarda-livros .. Inspector de vendas .....	24 000\$00	25 100\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico .... Caixa (a) ..... Vendedor ..... Caixeiro-encarregado ..... Fogueiro-encarregado .....	23 400\$00	24 500\$00

Grupo	Categoria profissional	De 1 de Abril a 31 de Dezembro de 1983	De 1 de Janeiro a 31 de Março de 1984
VI	Cobrador (a) .....	20 600\$00	21 500\$00
	Estenodactilógrafo de línguas estrangeiras .....		
	Operador de máquinas de contabilidade .....		
	Segundo-escriurário .....		
	Primeiro-caixeiro .....		
	Perfurador-verificador .....		
VII	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	19 900\$00	20 800\$00
	Segundo-caixeiro .....		
VIII	Terceiro-escriurário .....	18 750\$00	19 600\$00
	Telefonista .....		
IX	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	17 000\$00	17 750\$00
	Terceiro-caixeiro .....		
	Contínuo .....		
	Porteiro .....		
X	Guarda .....	16 400\$00	17 200\$00
	Ajudante de fogoeiro do 4. <sup>o</sup> ano .....		
XI	Encarregado de limpeza ....	15 800\$00	16 500\$00
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ou com mais de 21 anos .....		
	Dactilógrafo .....		
XII	Ajudante de fogoeiro do 3. <sup>o</sup> ano .....	14 650\$00	15 300\$00
	Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano .....		
XIII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	13 200\$00	13 800\$00
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Ajudante-fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....		
XIV	Servente de limpeza .....	12 600\$00	13 150\$00
	Praticante de 17 anos .....		
XV	Paquete de 17 anos .....	9 950\$00	10 400\$00
	Praticante de 16 anos .....		
XVI	Paquete de 16 anos .....	8 550\$00	9 000\$00
	Praticante de 15 anos .....		
XVII	Paquete de 15 anos .....	7 000\$00	7 500\$00
	Praticante de 14 anos .....		

(a) Abono para falhas — 1750\$.

### ANEXO III

#### Quadro de densidades para os trabalhadores de escritório e caixeiros

##### 1 — Trabalhadores de escritório

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
2. <sup>a</sup> .....	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
3. <sup>a</sup> .....	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4

## 2 — Trabalhadores de comércio

	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
2. <sup>a</sup> .....	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
3. <sup>a</sup> .....	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

Porto, 16 de Junho de 1983.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa de Comércio e Serviços:

Orlando Elias Cardoso.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 30 de Junho de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.<sup>o</sup> dos estatutos da FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.<sup>o</sup> 22/79, declaramos que os seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;  
 SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
 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;

são nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 5 de Julho de 1983. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 13 de Julho de 1983, a fl. 90 do livro n.º 3, com o n.º 218/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal

### ÍNDICE

#### Capítulo I — Área, âmbito, vigência e denúncia.

- Cláusula 1.ª — Área e âmbito.
- Cláusula 2.ª — Vigência.
- Cláusula 3.ª — Denúncia.

#### Capítulo II — Admissão e carreira profissional.

- Cláusula 4.ª — Período experimental e admissão.
- Cláusula 5.ª — Categorias profissionais.
- Cláusula 6.ª — Promoções automáticas.

#### Capítulo III — Retribuições mínimas do trabalho.

- Cláusula 7.ª — Retribuições certas mínimas.
- Cláusula 8.ª — Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias.
- Cláusula 9.ª — Substituição temporária.
- Cláusula 10.ª — Subsídio de Natal.
- Cláusula 11.ª — Subsídio de férias.
- Cláusula 12.ª — Remuneração do trabalho extraordinário.
- Cláusula 13.ª — Remuneração do trabalho nocturno.
- Cláusula 14.ª — Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado.
- Cláusula 15.ª — Mapas e quadros de pessoal.

#### Capítulo IV — Prestação do trabalho.

- Cláusula 16.ª — Horário de trabalho.
- Cláusula 17.ª — Trabalho extraordinário.
- Cláusula 18.ª — Trabalho nocturno.

#### Capítulo V — Suspensão da prestação do trabalho.

- Cláusula 19.ª — Duração das férias.
- Cláusula 20.ª — Descanso semanal e feriados.
- Cláusula 21.ª — Definição de faltas.
- Cláusula 22.ª — Faltas justificadas.
- Cláusula 23.ª — Consequência das faltas justificadas.
- Cláusula 24.ª — Consequência das faltas não justificadas.
- Cláusula 25.ª — Consequência da falta de veracidade dos factos alegados.
- Cláusula 26.ª — Impedimentos prolongados.

#### Capítulo VI — Direitos e deveres das partes.

- Cláusula 27.ª — Deveres das entidades patronais.
- Cláusula 28.ª — Deveres dos trabalhadores.
- Cláusula 29.ª — Garantias dos trabalhadores.
- Cláusula 30.ª — Responsabilidade dos trabalhadores.
- Cláusula 31.ª — Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho.
- Cláusula 32.ª — Quotização.

#### Capítulo VII — Transmissão do estabelecimento e cessação ou interrupção da actividade.

- Cláusula 33.ª — Transmissão do estabelecimento.
- Cláusula 34.ª — Cessação ou interrupção da actividade.

#### Capítulo VIII — Trabalho das mulheres e dos menores.

- Cláusula 35.ª — Trabalho feminino.
- Cláusula 36.ª — Consequência do despedimento durante a gravidez e até 1 ano após o parto.
- Cláusula 37.ª — Trabalho dos menores.

#### Capítulo IX — Higiene e segurança.

- Cláusula 38.ª — Refeitório.
- Cláusula 39.ª — Acidente de trabalho.
- Cláusula 40.ª — Higiene e segurança no trabalho.

#### Capítulo X — Cessação do contrato de trabalho.

- Cláusula 41.ª — Despedimentos.
- Cláusula 42.ª — Denúncia do contrato pelo trabalhador.

#### Capítulo XI — Comissão paritária.

- Cláusula 43.ª — Constituição.
- Cláusula 44.ª — Competência.
- Cláusula 45.ª — Funcionamento.

#### Capítulo XII — Disposições finais.

- Cláusula 46.ª — Revogação dos contratos anteriores.
- Cláusula 47.ª — Direitos adquiridos.

Anexo I — Definição de funções.  
 Anexo II — Tabela salarial.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito)

O anexo II e demais cláusulas aplicam-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Setúbal, Santarém, Évora, Beja, Portalegre, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e obrigam, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outra, os trabalhadores das categorias previstas no anexo I representados pela associação sindical outorgante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1 — As tabelas salariais constantes no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1983.

2 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas do tipo acima referido têm a duração mínima ou menor que estiver ou vier a ser permitida por lei.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Denúncia)

1 — A denúncia do presente contrato deverá em princípio ser efectuada pelas associações sindical e patronal outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá a requerimento de qualquer das partes ser antecipado de forma que a vigência das tabelas salariais produza efeitos coincidentes com o ano civil.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Período experimental e admissão)

1 — A admissão dos profissionais poderá ser feita a título experimental pelo prazo de 1 mês.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 — Durante o período experimental a entidade patronal poderá pôr termo ao contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização.

4 — O sindicato manterá uma relação actualizada de desempregados das várias categorias profissionais do sector que deverá ser requerida por qualquer entidade patronal que pretenda admitir trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, sem prejuízo da liberdade de contratação de elementos que não constem da relação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes da tabela anexa (anexo I).

2 — A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruam.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1 — Os aprendizes ao fim de 3 anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de ajudantes.

2 — Os ajudantes ao fim de 2 anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.<sup>a</sup>

3 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ao fim de 3 anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ao fim de 3 anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6 — Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por 2 elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7 — No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8 — Os oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de 3 anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam 4 ou mais oficiais e ajudantes.

### CAPÍTULO III

#### Retribuições mínimas do trabalho

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### (Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo II.

2 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviços, para as despesas de alimentação e alojamento, a importância diária de 7,5% do salário do oficial de 1.<sup>a</sup> ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo. O valor será arredondado para a dezena de escudos imediatamente superior.

3 — Sempre que um trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, a pedido da mesma, esta obriga-se a pagar-lhe o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço do litro da gasolina super.

4 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituírem esta forma de subsídio por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### (Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de quinze dias passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2 — O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos que se prevêm na cláusula 26.<sup>a</sup> e durar mais de 9 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da remuneração mensal.

2 — No caso de ainda não ter 1 ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das suas férias, um subsídio de 100% da remuneração do respectivo período.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao montante correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como a parte proporcional das férias e respectivo subsídio, correspondente à actividade prestada no próprio ano da cessação do contrato.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75%.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Hora de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao fim da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Remuneração do trabalho nocturno)

1 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de 2 horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup> e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 260\$.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e desde que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 24 horas, o trabalhador tem direito a descansar no dia imediato.

3 — As horas extraordinárias efectuadas em continuidade de serviço depois das 20 horas e terminadas antes das 24 horas dão direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

4 — O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, 2 horas após um período de 4 horas de tra-

balho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado)

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias úteis seguintes e será pago com o acréscimo de 150% da retribuição normal.

2 — A obrigatoriedade de descanso total num dos 3 dias seguintes aplica-se seja qual for a duração do trabalho executado.

3 — Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios o disposto nos números anteriores quanto à retribuição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Mapas e quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter em triplicado ao Ministério do Trabalho e uma cópia ao sindicato, até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, e, nos anos seguintes, até 31 de Janeiro, um quadro de pessoal ao seu serviço pelo mesmo abrangido, agrupado por estabelecimentos, e dentro destes por categorias, com indicação dos seguintes elementos por cada trabalhador: nome completo, residência, números de sócio do sindicato e da inscrição na caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria e ordenado.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do seu estabelecimento principal a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas, e que deverão conter todos os elementos referidos no número anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Horário de trabalho)

A jornada de trabalho semanal é de 45 horas, repartindo-se por 5 dias, de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

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

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão o direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal 30 dias de calendário, correspondentes ao período de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito.

3 — Para efeito do disposto no n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador admitido no 1.º trimestre, depois de 90 dias de serviço, tem direito a um período de férias equivalente a um dia e meio por cada mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — O trabalhador tem o direito de condicionar a marcação das suas férias ao conhecimento do período de férias dos membros do agregado familiar com quem pretendem gozar as férias em comum, sem prejuízo do disposto no § 2 do n.º 7 desta cláusula.

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados.

Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

§ 1.º A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

§ 2.º No caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Nunca o trabalhador poderá, por imposição, gozar férias no mesmo mês do ano anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Descanso semanal e feriados)

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
Corpo de Deus;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal do respectivo concelho.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto na tarde de 24 de Dezembro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Definição de faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência do profissional ao trabalho por qualquer período de tempo.

2 — As ausências parciais serão descontadas na remuneração do trabalhador por períodos mínimos de meia hora.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do período de trabalho.

4 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com a excepção da referida na alínea c) da cláusula 22.<sup>a</sup>, a qual deverá ser comunicada com a antecedência mínima de dez dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da Lei Sindical;
- c) Por casamento, onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;
- e) Por falecimento de irmãos ou afins do mesmo grau, durante 3 dias;

f) Por falecimento de outros familiares em regime de coabitação, durante 2 dias;

g) Serão também concedidos até 6 dias sem remuneração destinados à viagem, se a houver, nos casos previstos nas alíneas d) e e).

2 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova dos factos alegados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Consequência das faltas justificadas)

As faltas justificadas nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem de diminuição do período de férias, salvo quanto às previstas nas alíneas a), até 1 mês, e b), as quais não serão remuneradas, com a salvaguarda, porém, das que forem dadas nos termos da Lei Sindical.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Consequência das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

3 — O período de férias nunca poderá ser reduzido a menos de dois terços.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Consequência da falta de veracidade dos factos alegados)

As faltas dadas por motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>, quando se não prova a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente durante o tempo de serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o profissional que voluntariamente se antecipe à prestação do serviço militar obrigatório deve avisar a entidade patronal desse facto até 5 dias após o apuramento na inspecção.



## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;
- j) Atribuir, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exames e conceder a faculdade até uma hora por dia à assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário. À entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;
- l) Aumentar a cultura dos trabalhadores e em especial cuidar do seu aproveitamento.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

- b) Guardar segredo profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita a trabalho e disciplina, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- h) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- j) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- l) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão;
- m) Não negociar por conta própria ou de terceiros em concorrência com a empresa a que serve.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no n.º 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidade dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aproveitamento profissional;
- b) Aproveitar com o melhor rendimento possível os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho)

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade dos empresários, é vedado a estes recorrerem à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Quotização)

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

## CAPÍTULO VII

### Transmissão do estabelecimento e cessação ou interrupção da actividade

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos da lei.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente, vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2 deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados que devem reclamar os seus créditos.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso da entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho das mulheres e dos menores

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Trabalho feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro concedido pela empresa:

- a) Às trabalhadoras é concedido o direito de faltar durante 90 dias no período da maternidade, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- b) Os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Quando do período de gravidez e até 3 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- d) 2 períodos de meia hora cada um, por dia, ou 1 hora seguida, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- e) Dispensa sem vencimento, quando pedida, de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês;
- f) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Consequência do despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto)

A inobservância da proibição de despedimento sem justa causa durante a gravidez ou até 1 ano após o parto implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações correspondentes a um ano de vencimentos, qualquer que seja a data em que o despedimento se verificou.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Trabalho de menores)

São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) É completamente vedada a prestação de trabalho extraordinário;

- b) Devem-lhes ser asseguradas condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

## **CAPÍTULO IX**

### **Higiene e segurança**

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **(Refeitório)**

1 — Todas as empresas com quinze ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

2 — As empresas deverão dar cumprimento ao disposto no número anterior no prazo de 6 meses após a publicação deste contrato.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **(Acidente de trabalho)**

1 — Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80% da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2 — As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

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

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Competirá à comissão paritária prevista na cláusula 43.<sup>a</sup> a elaboração de um regulamento de higiene e segurança.

## **CAPÍTULO X**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **(Despedimentos)**

Quanto a esta matéria, aplica-se o disposto nos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, de 16 de Julho, 84/76, de 28 de Janeiro, e 215-B/75, de 30 de Abril.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **(Denúncia do contrato pelo trabalhador)**

O trabalhador pode cessar o contrato de trabalho sem justa causa, devendo para o efeito conceder um aviso prévio ou indemnização igual a 1 mês.

## **CAPÍTULO XI**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **(Constituição)**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por 3 vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que se julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **(Competência)**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **(Funcionamento)**

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Revogação dos contratos anteriores)

O presente contrato revogará em tudo o que for mais favorável os instrumentos de regulamentação colectiva existentes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Direitos adquiridos)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

## ANEXO I

### Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

*Alisador e acabador de pratas.* — É o trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentam imperfeitas; recebe as peças fundidas ou que forem trabalhadas por martelagem e outros processos; alisa-lhes as superfícies que apresentem irregularidades, trabalhando-as com ferramentas manuais, tais como limas e legas (ferros de alisar) com os formatos adequados; verifica o trabalho realizado e envia-o para o ciclo de fabrico seguinte. Pode ter de colocar pingos de solda de prata (palhões) para eliminar mossas ou outras imperfeições. Procede ao acabamento de artigos fabricados com prata; recebe a peça e esfrega as respectivas superfícies com lixa; dá-lhe polimento, manobrando uma máquina a que adapta a respectiva catrabucha de arame, roda de feltro, de pano ou de sisal, friccionada com massas especiais de polir; executa o recozimento, levando a peça ao fogo até atingir o rubro ou esfregando-a com sal amoníaco e procede ao seu branqueamento, mergulhando-a, já esfriada, numa solução de ácido sulfúrico; realiza o areamento com uma roda de pêlos de arame, tendo em atenção o débito de água que incide sobre a superfície trabalhada, para que esta não

fique fosca; nos trabalhos com relevo ou gravura oxidada e dá pátina; procede ao acabamento utilizando lixa fina e aplicando as superfícies da peça contra a roda da máquina de polir e lustrar. Pode ser incumbido de proceder à douradura ou prateamento de determinadas superfícies.

*Auxiliar.* — É o trabalhador que não tem especialidade definida; procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera diariamente os desperdícios; executa todas as tarefas auxiliares de ourivesaria e recados.

*Barbeleiro.* — É o trabalhador que confecciona correntes, formadas por vários elos (barbelas), para adorno pessoal; executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro), mas, após a fabricação do fio de metal precioso, enrola-o (canotilha-o) em espiral em volta de uma bitola; serra-o segundo um corte longitudinal, de forma a obter várias argolas ou elos; procede à sua montagem (engate) e respectiva soldadura; realiza o acabamento adequado, através de operações, tais como torcer, bater e limar; corta as correntes fabricadas nos comprimentos desejados; solda-lhes as argolas de topo, para receber a respectiva mola de fecho. Por vezes, procede a operações complementares, tais como banhos químicos de polimento ou de corar e lustragens, através de máquinas e ferramentas adequadas.

*Batedor de ouro em folha.* — É o trabalhador que bate ouro em folha, servindo-se de martelos e de livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura, aumentando a superfície; coloca pó lubrificante nas folhas do desbastador (livro de tripa de boi ou de substância plástica), no qual intercala as folhas de ouro a trabalhar; bate-o na forma conveniente, servindo-se de martelo apropriado; volta e desloca o livro enquanto bate a fim de distribuir as pancadas e obter folhas de ouro de espessura uniforme; retira as folhas batidas, corta-as em quatro, intercala-as num segundo livro (soldada) e martela-as de novo; repete estas operações com um terceiro livro (molde); servindo-se de pinças de bambu (espenses), recolhe as folhas de ouro e intercala-as num livro para que se não danifiquem, retira as partes em excesso e remenda as folhas deficientes. Pode ter de fundir, vaziar e laminar o ouro antes de o bater.

*Bijuteiro.* — É o trabalhador que executa artigos de prata denominados «miudezas», executa as mesmas tarefas fundamentais que o ourives e o joalheiro, sendo especializado no fabrico de pequenos objectos de vários metais para adorno pessoal.

*Cinzizador de ourivesaria.* — É o trabalhador que executa motivos em relevo, em peças de metais preciosos, servindo-se de cinzéis e outros utensílios manuais; decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma bola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente), de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração; efectua o levantamento dos motivos nas peças de chapa, rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cinzéis de vários tipos; recoze frequentemente o metal, utilizando maçarico apropriado para o tornar mais macio.

Pode ser incumbido de executar o acabamento da peça, utilizando ferramentas apropriadas (limas, legas e outros), e dar pátina nas peças acabadas. Por vezes, recorta moldes para fundição que haja fabricado e enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

*Cordoeiro (metais preciosos).* — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a dois e dois e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

*Cravador-joalheiro.* — É o trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias, por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar, utilizando uma lupa especial, toma com um palito encaixado na ponta ou com uma pinça a pedra a fixar. Para a cravação em chapa adapta-se o respectivo furo, trabalhando-a com um buril, broca ou ferramenta apropriada, até que a pedra nela se ajuste, manobrando um buril de ponta, levanta e dobra sobre a pedra os granitos (pequenas garras) com vista a fixá-la; boleia-lhe as extremidades com um olhete; repete as operações inerentes a esse tipo de cravação as vezes necessárias. Para a cravação de garras, toma outra pedra, adapta-a no conjunto de grampos ou garras que constituem o seu engaste e abre-lhes, na parte interna, os encaixes onde a gema se ajusta exactamente; prende-a, batendo na parte superior dos grampos, a fim de que estes, dobrando ou estirando, a fixem na posição pretendida; procede ao boleamento das garras ou dá às extremidades o acabamento mais conveniente. Para a cravação em vírola ou engaste, executa uma caixa em redor do orifício, utilizando buril apropriado, e onde depois acerta a pedra a engastar; com martelo especial e cinzel, ou um dispositivo mecânico adequado, bate o bordo superior da caixa, puxando o metal para cima da pedra a fim de a fixar; procede aos cortes necessários à formação e avivamento de desenhos decorativos segundo a sua inspiração utilizando buris de formas várias (de ponta, meia-cana, amêndoa); realiza o polimento da peça. Pode ter de executar os furos necessários ao cravamento da pedraria.

*Dourador e prateador.* — É o trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

*Esmaltador de artefactos de arte.* — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios; recorta as peças a esmaltar, servindo-se de uma serra de ourives, e prepara-os para a esmaltagem, limando-os e passando-os à lixa; mistura, numa forma apropriada e nas quantidades requeridas, água e pó de esmalte, com a cor pretendida; aplica a pasta, assim preparada, na superfície a esmaltar, utilizando espátulas apropriadas, coloca os objectos sobre uma rede, aplicando-lhes atra-

vés dela e na face não esmaltada a chama de um maçarico de gás ou introduz-os num torno, a fim de vitrificar o esmalte; observa o aquecimento da peça para evitar a sua fusão e não deixar queimar o esmalte; repete as operações para cada uma das cores a aplicar; esmerila as faces esmaltadas a fim de uniformizar a espessura; aquece de novo os objectos com vista a tornar brilhante a sua superfície pela fusão do esmalte. Pode ser chamado a soldar, dourar ou pratear determinadas peças.

*Enchedeira.* — É o trabalhador que preenche as armações, confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana) disposto de modo a formar artísticos rendilhados; recebe a estrutura a preencher e coloca-a sobre um vidro que tem por baixo papel preto; toma a filigrana com uma pinça, enrola a ponta do fio de modo a obter um minúsculo olhete, que expande numa espiral e que introduz no interior da armação, cuja parede acompanha até um ponto previamente escolhido e onde todas as extremidades dos vários fios se reunirão; nesse ponto, corta com uma tesoura o fio que aí encaixa; executa novo olhete e espiral, que encosta ao desenho anteriormente formado, montando-o até ao mencionado ponto de reunião das extremidades; repete o processo, de forma a encher com filigrana, segundo gosto de elevado índice artístico, toda a armação; envia a obra confeccionada para o filigraneiro (filigranista).

*Filigraneiro.* — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal, a encher com filigrana (fio metálico torcido e laminado), procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro); toma uma barra, obtida por fundição e vazamento do metal precioso, numa rilheira ou frasco de ferro, e passa-a através dos sucessivos canais de estiramento de um pequeno laminador; recoze o metal e lubrifica a sua superfície com cera; continua a trefilação numa fieira, puxando o fio com uma tenaz ou manobrando um tambor de enrolamento e fazendo-o passar através de orifícios gradualmente menores, até que atinja os diâmetros requeridos, espalha o fio, em seguida, no laminador; enforma a tira obtida, de modo a constituir a parede da armação, segundo o desenho pretendido, adaptando-a a moldes, bitolas ou dobrando-a com ferramentas adequadas, tais como tenazes, alicates e buxelas, executa as nervuras de reforço dos vãos, dispondo-as artisticamente; coloca a armação, que manufactura sobre uma placa de amianto, e procede à soldadura; envia a obra para a enchedeira, recebe desta, as peças, artisticamente preenchidas com aspiras e outros motivos decorativos de filigrana; toma com uma pinça uma das armações já cheias, coloca-a sobre um vidro, molha-a e sopra-a em seguida para lhe tirar a água em excesso; empunha a borrachinha (que é de metal) e espalha, com pequenos movimentos aspersores, uma fina camada de solda-limalha nas zonas a ligar por soldadura, para o que coloca a peça sobre uma placa de amianto, e faz incidir a chama de um maçarico de ourives nos pontos adequados; repete estas operações as vezes necessárias e, depois do cheio soldado, procede à montagem e dá relevo às ar-

mações constituintes do conjunto, mergulha os artefactos manufacturados numa solução química apropriada, tantas vezes quantas as necessárias, até que as suas superfícies se apresentem com a cor e fulgência desejadas; realiza o avivamento do brilho em determinados pontos ou zonas, cortando o lustro com buril adequado. Por vezes, efectua o esmaltamento de figuras existentes na obra ou enchimento das armações com crespos e caramujos. Pode preparar a filigrana ou fio de enchimento, para o que, após trefilação através dos rubis num damasquilha (com os correspondentes recozimentos), e depois de atingida a espessura desejada, enrola o fio, repartindo-o por duas bobinas; puxa destas, situadas no seu lado, as duas pontas dos fios a tornar solidários por torcedura e une-as por um nó sobre uma tábua comprida e estreita, colocada na banca ao longo do bordo que lhe é perpendicular; dispõe transversalmente um pequeno comprimento dos fios a torcer, apertando-os com uma tabuinha que empunha com uma das mãos, enquanto a outra mantém tensos os arames; faz deslizar a tábua pequena sobre a mais comprida, manejando-a em rápidos movimentos de vaivém sobre os fios, que assim rola e torce sempre no mesmo sentido; repete as operações até obter o grau de torcedura e os comprimentos desejados; vigia o trabalho de um ajudante e empunha uma argola louca, na qual o fio torcido está preso, mantendo-o tenso para não se distorcer ou emaranhar, enrola-o em bobinas metálicas e recoze-o numa fogueira de fasco; executa, pelo processo indicado uma nova torcedura, a fim de encurtar o passo da espiral, melhorando o aspecto da obra a obter; liga os troços do fio, soldando os respectivos topos com solda-limada e uma candeia; recoze e introduz em seguida o fio torcido entre cilindros de um laminador, que regula e manobra de forma a obter uma secção espalmada; executa novo recozimento, após o que mergulha o fio torcido e laminado (filigrana) numa solução de ácido sulfúrico, para que o metal precioso fique devidamente decapado.

*Fundidor-moldador (em caixas).* — É o trabalhador que executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas; coloca, no local da moldação, uma caixa apropriada, constituída unicamente pelas paredes laterais, e enche-a com areia, comprimindo-a; volta a caixa e alisa a superfície da areia com uma colher apropriada; abre uma cavidade, onde insere metade do molde, batendo-o para que se adapte perfeitamente à areia; alisa as superfícies e povilha-as com pó de apertar; coloca uma segunda caixa sobre a primeira; envolve o molde com areia fina (de contacto); enche a caixa com areia mais grosseira (de enchimento), que comprime; volta o conjunto constituído, retirando a primeira caixa (planta); alisa e aperfeiçoa as superfícies de areia da moldação e polvilha-as com pó de apertar; adapta à parte superior da caixa, onde se encontra já meia moldação e o molde, outra caixa de moldação (caixa superior); envolve a metade superior do molde com areia de contacto e completa esta caixa de enchimento, comprimindo-a; abre o conjunto formado pelas duas caixas e retira o molde com as necessárias precauções; procede aos retoques que se tornem necessários e ao alisamento de superfícies e arestas; abre com colheres adequadas os canais por onde será vazado o material em fusão (gitos) e as ca-

vidades que funcionarão como reservatório para compensação da contracção do material (alimentadores); rasga os sulcos necessários à evacuação dos gases; trata a superfície interna da moldação com os produtos adequados, de forma a não se desagregar ou fundir ao contacto do material em fusão; coloca as caixas em estufas ou seca a moldação, por meio de um maçarico ou utilizando outro processo; fixa os machos na posição apropriada, a fim de obter os vazios da peça; junta as duas caixas que contêm as respectivas moldações e torna-as solidárias através de parafusos, grampos ou pesos; se necessário, prolonga para fora das caixas os gitos e alimentadores através de um dispositivo adequado (sortilha); procede ao vazamento do material em fusão. Pode utilizar várias caixas intermédias (aros) quando a altura do molde a isso obriegue. Por vezes desmancha a moldação, corta os gitos, alimentadores e respiradores, faz o esgaravamento dos machos. Quando especializado na fundição de certos materiais ou no emprego de processos particulares, pode ser denominado em conformidade.

*Fundidor-moldador (em ceras perdidas).* — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas; envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore», que por sua vez será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou fundi-lo num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

*Gravador manual.* — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal; fixa ou apoia a peça a gravar de forma que não se danifique; decalca o desenho ou marca referências, a lápis, após aplicação de um produto que permita riscar sobre o metal; com o auxílio de uma lupa talha as letras e os motivos decorativos, cortando no metal sulcos de profundidade variável, de acordo com o realce pretendido, e servindo-se de buris de diversos tipos; muda a posição da peça, de acordo com as exigências do trabalho; afia e repara os buris utilizados. Pode trabalhar segundo a sua própria inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes, executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas. Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

*Gravador mecânico.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letras e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões; calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera; fixa a peça e o molde ou desenho nas respectivas mesas; desloca-se para conseguir o alinhamento dos centros da peça e do molde ou desenho com o eixo da máquina; fixa a posição relativa das extremidades do ponteiro e da ferramenta de cor-

te; dá-lhe movimento de rotação, pondo a máquina a funcionar; desloca a ponteiro sobre a superfície do molde ou desenho, para que a mesma seja reproduzida na peça; acompanha cuidadosamente o progresso da operação para se certificar da perfeição do corte, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

*Imprimidor (repuxador) de metais preciosos.* — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito; fixa, no torno, a forma e o apoio da madeira a utilizar; intercala entre a forma e o apoio giratório uma chapa de metal precioso com as dimensões apropriadas para a obra a obter; embraia o torno para dar movimento de rotação à chapa e lubrifica-a; aplica contra a face lubrificada da chapa um brunidor que encosta ao peito e apoia na espera do torno; desloca o brunidor, fazendo pressão sobre a chapa, até lhe dar a forma pretendida; muda de brunidor e desloca a esfera do torno sempre que necessário; apara a peça servindo-se de um ferro de corte ou raizador e retira-a do torno devidamente enformada; verifica a qualidade do trabalho realizado. Pode ser chamado a recartilhar determinados elementos da obra e a fabricar, por torneamento, as peças de metal precioso ou as formas de madeira com que trabalha. Por vezes, é especializado em determinado metal precioso e designado em conformidade.

*Joalheiro.* — É o trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético, destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas. Prepara a liga metálica segundo o toque e cor pretendidos, fundindo-a num cadinho e vazando-a numa rilheira para obter fio ou chapa; procede ao vazamento na moldagem, se necessário, escolhe um pedaço de metal com as adequadas dimensões ou dá-lhas, passando-o no laminador ou puxando-o através da conveniente fiação; executa as partes componentes do artigo a fabricar em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas, valorizando-o, transmitindo-lhe um cunho artístico pessoal; confecciona garras, virolas e outros dispositivos para o engaste de pedras ornamentais; fixa virolas; arma a jóia, num bloco de plasticina, dando-lhe a configuração pretendida; procede à sua ligação por soldadura, rebarbamento ou outros processos; lima e dá polimento às superfícies trabalhadas. Pode fazer o desenho de artigos a confeccionar de harmonia com especificações recebidas. Quando necessário, molda em gesso reproduções da obra executada. Por vezes, é especializado no fabrico de determinada espécie de jóia, em certo conjunto de tarefas ou no trabalho de um metal precioso específico, sendo designado em conformidade. Escova sempre cuidadosamente para dentro de uma gaveta apropriada, as mãos e as zonas do vestuário susceptíveis de conterem partículas de metal precioso.

*Oficial de faqueiro.* — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata; toma a obra fundida ou estampada, apoia-a na estalheira e passa-a à lima para suprimir as imperfeições, enche as falhas com

prata, utilizando um maçarico de gás; aperfeiçoa a peça com o auxílio de limas, ferros de alisar e lixa. Pode ter de polir, recozer e branquear as obras, para lhes dar acabamento perfeito.

*Oficial de martelo (caldeireiro de prata).* — É o trabalhador que fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar, por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café, jarros com formas que não possam ser obtidas por torneamentos, executa as tarefas fundamentais do caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

*Operador de máquinas de lapidar metais.* — É o trabalhador que ornamenta por facetamento, e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe, segundo o lapidado a obter, a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal, comanda, com os respectivos dispositivos, o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

*Ourives (ourives de ouro).* — É o trabalhador que fabrica e ou prepara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas; estuda desenhos, modelos ou outras especificações técnicas; prepara a liga metálica segundo o toque e a cor pretendidos, fundindo-a num cadinho e vazando-a numa rilheira ou frasco de ferro, para obter fio ou chapa, escolhe um pedaço de metal com as adequadas dimensões ou dá-lhas, trabalhando-o no laminador ou no banco de puxar fio; executa a peça a obter, serrando, furando, recortando, fresando, batendo, transfurando, caseando, embutindo e curvando a peça, dando-lhe as formas pretendidas; arma e solda as várias partes componentes da peça; lima e alisa, utilizando limas e legas (ferros de alisar) de vários formatos; dá lixa e polimento, empregando paus, catra-buchas e rodas de polir, untadas com massas especiais, ou envia o artigo fabricado para o polidor; restaura e repara artigos de ouro ou de ligas preciosas que estejam partidos, deformados, gastos ou que apresentem outras deficiências. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar outros metais, nomeadamente o cobre, para a confecção de modelos. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou num certo conjunto de tarefas e ser denominado em conformidade. Escova sempre, cuidadosamente, para dentro de uma gaveta apropriada, as mãos e as zonas do vestuário susceptíveis de conterem partículas de metal precioso.

*Polidor de ouro e joalharia.* — É o trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as; recebe a obra e



coloca-a sobre um pano ou apoia-a na estalheira; fricciona as superfícies da peça com lixa fina, um pau de polir ou fios de algodão embebidos numa massa ou sabão adequados; passa as superfícies, se for caso disso, com as ferramentas da máquina de polir, até que desapareçam os sulcos deixados pela lixa ou substitui as operações apontadas por tratamento electrolítico, para eliminar as asperezas deixadas pela lima, lixa ou por outros trabalhos anteriores; remove os detritos; procede a nova passagem, nas superfícies do objecto, com os utensílios indicados, friccionando-os com massa especial de lustrar; lava de novo a peça e esfrega-a com líquido próprio para dar maior brilho às superfícies.

**Polidor de pratas.** — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

**Prateiro (ourives de prata).** — É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas; estuda os desenhos, modelos ou outras especificações técnicas; escolhe um pedaço de metal com as adequadas dimensões ou dá-lhas, trabalhando-o no laminador ou no banco de puxar fio; executa a peça a obter, serrando, furando ou transfurando, caseando, recortando, fresando, batendo com martelos e curvando, dando-lhe as formas pretendidas; executa, se necessário, as formas de madeira para imprimir (repuxar) ao torno; arma e solda as várias partes componentes da peça; lima e alisa, utilizando ferramentas com os formatos adequados; dá lixa e polimento, empregando paus devidamente preparados, catrabuchas e rodas de brunir, untadas com massas especiais para polir e lustrar, ou envia o artigo fabricado para o polidor; restaura e repara manufacturas de prata, que estejam partidas, deformadas, gastas ou que apresentem outras deficiências, aperfeiçoando o trabalho realizado. É, por vezes, incumbido de executar desenhos e de trabalhar outros

metais, principalmente o cobre, estanho e chumbo, para obtenção de modelos. Se necessário, prepara a liga metálica de prata segundo o toque pretendido. Pode ser especializado no fábriço de determinado artigo ou em certo conjunto de tarefas e ser denominado em conformidade. Escova as mãos para dentro de uma gaveta apropriada, sempre que oportuno, para retirar as partículas de metal precioso.

**Guilhochar.** — É o trabalhador que ornamenta, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade de corte pretendido; fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina; monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador; acciona uma manivela para fazer deslocar o ponteiro apalpador ao longo da matriz e dar à peça movimento idêntico, enquanto faz pressão sobre o buril para que este penetre e lavre a superfície da peça; executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

ANEXO II  
Tabela salarial

Categorias profissionais	Retribuição certa mínima
Auxiliar .....	15 500\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	8 600\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	10 000\$00
Aprendiz do 3.º ano .....	11 500\$00
Ajudante .....	14 800\$00
Oficial de 3.ª .....	19 500\$00
Oficial de 2.ª .....	22 500\$00
Oficial de 1.ª .....	26 600\$00
Oficial principal .....	28 700\$00

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Julho de 1983, a fl. 90 do livro n.º 3, com o n.º 216/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

### CAPÍTULO I

#### Área, Âmbito e Vigência

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência)

1 — (Mantém-se.)

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

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

4 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independentemente da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de 1 de Junho de 1983.



### ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços..... Chefe de escritório..... Secretário-geral .....	32 800\$00
II	Chefe de departamento..... Chefe de divisão..... Chefe de serviços..... Contabilista/técnico de contas..... Analista de sistemas .....	30 500\$00
III	Chefe de secção..... Programador .....	28 000\$00
IV	Secretário de direcção..... Correspondente em línguas estrangeiras..... Programador mecanográfico .....	26 000\$00
V	Primeiro-escriturário..... Caixa..... Operador mecanográfico..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.....	24 700\$00
VI	Segundo-escriturário..... Operador de máquinas de contabilidade..... Perfurador-verificador .....	23 200\$00
VII	Terceiro-escriturário..... Recepcionista..... Telefonista .....	20 400\$00
VIII	Estagiário do 3.º ano.....	16 700\$00
IX	Estagiário do 2.º ano..... Contínuo.....	15 300\$00
X	Estagiário do 1.º ano..... Servente de limpeza.....	13 900\$00
XI	Paquete de 16/17 anos.....	10 200\$00
XII	Paquete de 14/15 anos.....	8 200\$00

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

Porto, 23 de Junho de 1983.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e Sede da FESINTES, 30 de Junho de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Julho de 1983, a fl. 90 do livro n.º 3, com o n.º 217/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a AEROFLOT — Soviet Airlines e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outro ao ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 35/78, de 22 de Setembro) e à alteração (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 22/82, de 15 de Junho).**

A Aeroflot Soviet Airlines e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, reunidos em Lisboa (Aerop), pelas 15 horas, no dia 22 de Junho de 1983, após identificação dos seus representantes e exibição dos respectivos títulos, acordam, ao

abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

1.º Em dar a sua adesão ao ACT entre as Empresas e Agências de Navegação Aérea e o

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1978), na redacção resultante de alteração salarial e outras, celebrada pelas mesmas Empresas e Agências de Navegação Aérea e pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 1982);

- 2.º A presente adesão manter-se-á até que a convenção ora aderida venha a ser substituída por outra que vincule os aderentes, ou, caso tal substituição não venha a ocorrer, até que

esta adesão venha a ser substituída por nova adesão.

Lisboa, 22 de Junho de 1983.

Pela Aeroflot Soviet Airlines:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STTMMAP — Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Julho de 1983, a fl. 89 do livro n.º 3, com o n.º 212/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

#### **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins (alteração salarial) — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1983, o texto do CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à respectiva rectificação:  
Assim:

- A p. 1224, onde se lê «Notas 2 — A tabela B aplicar-se-á a partir de 17 de Dezembro de 1983» deve ler-se «Notas 2 — A tabela B aplicar-se-á a partir de 1 de Dezembro de 1983».