

Boletim do Trabalho e Emprego

27

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

1.ª SÉRIE

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 27	p. 1757-1818	22-JUL-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Despacho para a Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P., negociar ou outorgar futura regulamentação do trabalho em representação das empresas do sector hoteleiro património do Estado 1758

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector bancário — Rectificação 1758

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros 1759
- Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros 1759

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outros e o Sind. dos Trabalhadores Químicos do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes 1760
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros 1767
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros 1791
- ACT entre várias instituições de crédito e os Sind. dos Bancários do Norte, Sul e Ilhas — Rectificação 1818

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Despacho para a Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P., negociar ou outorgar futura regulamentação do trabalho em representação das empresas do sector hoteleiro património do Estado

O conselho de gerência da Enatur outorgou o ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, em cumprimento do despacho do Secretário de Estado do Turismo de 3 de Fevereiro de 1977, em representação:

- a) Das empresas do sector hoteleiro que fazem parte do património de empresas nacionalizadas;
- b) Das empresas do mesmo sector que sejam património do Estado.

As empresas constantes da alínea a) supra referida mantêm-se filiadas nas respectivas associações empresariais, pelo que compete às aludidas entidades a

assunção do pólo patronal nas futuras negociações, como representantes dos seus associados.

Quanto aos estabelecimentos hoteleiros do Estado, que são as «empresas património do Estado», ou sejam as descritas na alínea b) supra-referenciada, é determinado desde já, e nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, que a sua representação, para efeitos da próxima negociação ou outorga que lhes respeite, é cometida à Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho, 28 de Junho de 1978. — O Secretário de Estado do Turismo, *Baltasar de Andrade Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para o sector bancário — Rectificação

Por haver sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18/77, de 15 de Maio, com incorrecções a portaria em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações:

Assim, no n.º 1 da base I, onde se lê: «... os anexos I a XII ...», deve ler-se: «... os anexos I a XI ...»; no n.º 2 da base I, onde se lê: «As cláusulas 4.ª a 31.ª, 34.ª, 35.ª, 44.ª, 90.ª, 152.ª, 153.ª e 154.ª e os anexos I e XII ...», deve ler-se: «As cláusulas 4.ª a 21.ª, 34.ª, 35.ª, 44.ª, 90.ª, 153.ª e 154.ª e os anexos I a XI ...».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da convenção colectiva de trabalho celebrada entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicada, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção alguma das modalidades da indústria de gessos e cales [gessos e estafes, cal gorda (cal viva e cales hidráulicas)] e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos tra-

balhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE do CCTV entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como ao trabalhadores não inscritos nos sindicatos

outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outros e o Sind. dos Trabalhadores Químicos do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações:

Associação dos Industriais de Moagem do Sul;
Associação dos Industriais de Moagem do Centro;
Associação Nacional dos Industriais de Arroz;
Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais;
Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates;

e os trabalhadores ao serviço dessas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entre em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Ministério do Trabalho* em que for publicado e será válido por um ano, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos, até que qualquer das partes contratantes o denuncie, nos termos do número seguinte.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, com uma antecedência máxima de noventa dias em relação ao termo de cada um dos 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 trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — Havendo contraproposta, as negociações iniciam-se até quinze dias após a recepção da mesma.

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

6 — As tabelas salariais e restante clausulado entram em vigor no dia 1 de Julho de 1978.

Cláusula 14.ª

(Admissão e promoção para cargos de chefia)

1 —

2 — Independentemente da existência e da duração do período experimental, a admissão ou promoção de um trabalhador para uma função de chefia só se tornará definitiva se a maioria dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia não reclamar através de texto assinado, justificando de forma bem clara as respectivas razões no prazo de trinta dias, ou até ao limite do período experimental, quando se trata de admissão.

3 —

4 —

Cláusula 16.ª

(Proibição de trabalho eventual)

(Eliminada.)

Cláusula 23.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — Até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste CCT e em Abril de cada ano, para verificação, as empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Sindicato e, em duplicado, ao Ministério do Trabalho, depois de manterem em exposição durante quinze dias, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos e, dentro destes, por profissões e categorias, da qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número da caixa de previdência, número de sócio do Sindicato, datas de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas serão sempre pela ordem alfabética dos nomes.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no artigo anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos de preferência, através do respectivo Sindicato.

3 —

4 —

Cláusula 53.ª-A

(Retribuição de turnos)

1 — Os trabalhadores que realizam trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) 1700\$, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além das 2 horas;
- b) 2700\$, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;
- c) 3500\$, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos e de laboração contínua.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos rotativos, nos mesmos termos em que for devida a respectiva remuneração.

3 — Os subsídios referidos no n.º 1 incluem a remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

4 — Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos a título temporário, o trabalhador terá direito ao subsídio respectivo, de montante proporcional.

5 — Quando o trabalhador muda de regime de turnos rotativos para o regime de horário normal ou de regime de três turnos rotativos para o regime de dois turnos rotativos mantém o direito ao subsídio de turno que vinha recebendo desde que a mudança se verifique por razões alheias à sua vontade e tenha prestado serviço nesse regime durante, pelo menos, três anos seguidos ou interpolados, desde que, neste último caso, no prazo máximo de quatro anos, se faça, pela soma dos períodos interpolados, um total de três anos.

6 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior os trabalhadores que ocasionalmente realizem trabalho em turnos nas empresas que, normalmente, não laboram em regime de turnos.

7 — Verificando-se o disposto no n.º 5, o direito ao subsídio de turno cessa quando, por actualização da remuneração certa mínima mensal, esta seja igual ou superior ao valor da soma da remuneração certa mínima fixada no presente contrato com o subsídio de turno.

Cláusula 53.ª-B

(Refeitório e subsídios de alimentação)

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Caso não forneçam as refeições, as empresas pagarão um subsídio de 30\$ por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

3 — O subsídio referido no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição e mesmo que falte ao serviço durante qualquer parte do dia de trabalho, desde que a falta seja justificada.

Cláusula 54.ª

(Descanso semanal)

1 —

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, o dos trabalhadores dos serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares reparadores e seus acompanhantes que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores e dos guardas e porteiros.

3 —

Cláusula 55.ª

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 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;
- Feriado municipal, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 —

Cláusula 66.ª

(Faltas justificadas)

1 —

- a)
- b) Necessidade de prestar assistência urgente e indispensável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c)
- d)
- e)

- f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias seguidos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- g) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- h)
- i)
- j)
- l)
- m)

Cláusula 72.^a-A

(Regime jurídico de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação e o subsídio correspondente;
- d) A indemnização prevista na lei, nos casos em que a ela haja lugar.

Cláusula 72.^a-B

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste 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 referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 72.^a-C

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a 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 n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 72.^a-D

(Ausência de justa causa)

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, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na empresa o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 72.^a-E

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo)

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

Cláusula 72.^a-F

(Cessação do contrato por rescisão do trabalhador)

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 do 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 condição de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

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

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

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

Cláusula 72.^a-G

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e/ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

Cláusula 83.^a-A

(Eliminação do absentismo injustificado)

1 — As partes outorgantes do presente CCT diligenciarão junto dos respectivos representados no sentido da eliminação do absentismo injustificado.

2 — Os casos considerados pela entidade patronal de absentismo injustificado poderão ser submetidos ao parecer das comissões de trabalhadores e sindical.

3 — O pedido de parecer formulado pela entidade patronal deverá ser acompanhado de todos os elementos de facto disponíveis que contribuam para o esclarecimento de cada caso.

4 — O parecer em questão deverá ser formulado até vinte dias depois de solicitado.

Cláusula 97.^a

(Restante clausulado)

1 — Aplica-se às entidades patronais e aos trabalhadores o restante clausulado do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977, não objecto de revisão na presente convenção.

2 — A matéria constante da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1977, será integrada no nosso texto, sem alteração, excepto o anexo de tabelas salariais que passa a ser o do anexo II da presente convenção.

ANEXO I

Definição de funções

Chefia — nível I. — Pessoal chefiando com bons conhecimentos das instalações e processos de fabrico, que elabora e coadjuva na elaboração de planos de fabrico e controla a sua execução.

Pode depender dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia — nível II. — Pessoal chefiando responsável pelo acompanhamento de unidades de fabrico e ou pelo funcionamento de serviços de apoio durante o período de trabalho, garantindo o cumprimento dos programas de produção, dependendo directamente dos quadros dirigentes e ou do pessoal de chefia do nível I.

Chefia — nível III. — Trabalhador investido na chefia e coordenação do grupo de trabalhadores em que participa, em fábricas ou em serviços de apoio, coadjuvando os profissionais de chefia de nível I e nível II, de que depende.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — Funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Não especializado. — Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que fazem exclusivamente funções de serventes e de auxiliares de limpeza.

Notas

1 — As categorias de chefia em serviços de apoio, já existentes ou a criar pela empresa, serão enquadradas na chefia II ou III a nível de empresa e segundo a sua dimensão ou a complexidade das suas funções.

2 — Não é permitida a atribuição do escalão «aprendiz». Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

I —

Escalão profissional	Tabela A	Tabela B	Tabela C
Chefia I	12 450\$00	11 250\$00	10 550\$00
Chefia II	11 750\$00	10 550\$00	9 850\$00
Chefia III	11 250\$00	10 050\$00	9 350\$00
Especialista	10 750\$00	9 500\$00	8 850\$00
Especializado	10 150\$00	9 000\$00	8 350\$00
Semiespecializado	9 550\$00	8 400\$00	7 750\$00
Não especializado	9 100\$00	7 900\$00	7 250\$00

2 — A tabela A aplica-se às empresas com facturação superior a 60 000 contos; a tabela B aplica-se às empresas com facturação compreendida entre 25 000 e 60 000 contos e a tabela C aplica-se às empresas com facturação inferior a 25 000 contos.

3 — A facturação referida no número anterior obtém-se pela média de facturação global da empresa nos últimos três anos.

4 — A facturação a tomar em conta reporta-se a anos de exercício, e não a anos de laboração da empresa.

5 — O critério do n.º 3 deverá aplicar-se, por analogia, aos casos em que a actividade da empresa se desenvolveu por prazo menor (dois ou um ano).

6 — Até determinação de facturação anual — hipótese de ser o primeiro ano de laboração — aplica-se a tabela C, a menos que a previsão de facturação da empresa, para esse ano, aponte para uma tabela mais elevada.

7 — Por virtude do disposto nos números anteriores nenhuma empresa poderá baixar do grupo em que se encontrava inserida.

ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação (conforme Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores — Chefia I.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros — Chefia II.

3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefes de equipa — Chefia III.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção — Especialista.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Produção — Especializado.

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.2 — Produção — Semiespecializado.

7 — Profissionais não qualificados:

7.2 — Produção — Não especializado.

Lisboa, 20 de Junho de 1978.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

CCT para os sectores de moagens, alimentos compostos, descasque de arroz e massas alimentícias

Fundamentação económico-financeira

(Artigo 15.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

1 — As tabelas cuja revisão se propõe, entraram em vigor em Fevereiro de 1977. Já na altura eram tabelas que apenas reflectiam o aumento do custo de vida (medido pelos dados oficiais) verificado até Outubro de 1976.

2 — É, pois, a partir daquela data que devem ser contados os efeitos do aumento do custo de vida, parâmetro de importância extraordinária no estudo das tabelas salariais.

3 — Aumento do custo de vida entre 1 de Novembro de 1976 e 1 de Novembro de 1977:

- 1) Lisboa, Setúbal e Santarém — 29 %;
- 2) Leiria — 29,4 %;
- 3) Faro — 35,5 %;
- 4) Évora, Beja e Portalegre — 30,4 %.

Utilizando os coeficientes de ponderação 0,77, 0,08, 0,01 e 0,14, respectivamente para os distritos indicados acima e pela mesma ordem, temos um aumento de custo de vida de 29,3 %, entre aquelas datas.

Os aumentos são calculados utilizando os dados do INE transcritos no quadro II.

4 — As tabelas propostas, mantendo-se a posição relativa dos diferentes escalões profissionais, indicada no quadro I, traduzem um aumento de 21,3 %, 24 % e 26,8 %, respectivamente nas tabelas A, B e C.

É de aceitar que a referida posição relativa se mantenha; dado que o instrumento de regulamentação de trabalho cuja revisão agora se propõe não ter trazido alterações significativas aos escalões anteriores.

5 — Assim sendo, a proposta sindical nem sequer cobre o aumento do custo de vida entre 1 de Novembro de 1976 e 1 de Novembro de 1977.

QUADRO I

Posição relativa aos escalões profissionais

	Porcentagem		
	A	B	C
Chefia I	2,6	4	4,5
Chefia II	4,7	5,1	3,6
Chefia III	3,7	1,8	0,8
Especialista	6,6	7	8,6
Especializado	47,1	52,6	49
Semiespecializado	32,5	26	31,4
Não especializado	2,8	3,3	2,1
Médias actuais pelas tabelas	8 476\$00	7 515\$00	6 870\$00
Médias pela aplicação da nova tabela	10 280\$00	9 320\$00	8 710\$00
	21,3	24	26,8

QUADRO II

Índices de preços no consumidor

Ano, mês	Lisboa (distritos de Lisboa, Setúbal e Santarém)	Leiria (Coimbra)	Faro	Évora (distritos de Beja, Évora e Portalegre)
1976:				
Janeiro	330,6	297,2	309	300,9
Fevereiro	323,2	281,6	312,7	301,2
Março	327,7	289	304,6	306,1
Abril	329,4	289	310,2	306,6
Maio	322,6	288,3	311	308,4
Junho	326,1	293	312,5	301,6
Julho	333,6	290,8	305	305
Agosto	341,2	299,9	215,2	311,4
Setembro	353	293,9	311,5	316,4
Outubro	367,5	304,6	313,8	323,9
Novembro	372,2	309,1	320,9	325,6
Dezembro	390,5	312,7	329,2	332,7
1977:				
Janeiro	395	321,3	354,2	338,4
Fevereiro	401	328,8	352,6	352,3
Março	430,1	362,2	379,1	390,9
Abril	436,1	377,8	385,1	404,4
Maio	458,5	371,3	408,9	416,6
Junho	437,1	370,4	399,7	405,1
Julho	431,9	365,9	408,9	400,8
Agosto	440,1	379,5	427,2	406,1
Setembro	455	380,5	422,2	412,6
Outubro	474	394,3	425,3	422,4

Fonte. — Boletins Mensais de Estatística, I. N. E., com excepção de Setembro e Outubro de 1977, em que o índice foi calculado pela aplicação do crescimento homólogo do ano anterior.

QUADRO III

Valor de produção (em milhares de escudos)

	1975	1976	Aumento — Porcentagem	Janeiro a Junho		Aumento — Porcentagem	Aumento de percentagem em 1977 anualizado
				1976	1977		
Moagens de farinhas espoadas	3 692 495	4 010 400	8,6	1 978 459	2 212 854	11,8	10,4
Descasque de arroz	1 368 526	1 563 864	14,3	833 814	850 311	2	8,7
Massas alimentícias	709 732	755 357	6,4	385 080	508 761	32,1	34,7
Alimentos compostos	8 618 240	10 498 553	21,8	4 674 399	6 841 374	46,4	30,3

Fonte. — Boletins mensais das estatísticas industriais.

QUADRO IV

Produtividade * (em contos)

	1975	1976	Aumento de percentagem do ano anterior	1977 (produção anualizada)	Aumento de percentagem do ano anterior
Moagens espoadas	1 689	1 808	7	1 994	10,3
Descasque de arroz	1 610	1 846	15,7	2 044	10,7
Massas alimentícias	751	717	- 4,5	925	29
Alimentos compostos	3 519	3 868	9,9	4 746	22,7

* Valor bruto produção/média mensal pessoal operário.

QUADRO V

Média mensal de pessoal operário

	1975	1976	Aumento — Porcentagem	Janeiro a Junho		Aumento — Porcentagem
				1976	1977	
Moagens	2 186	2 218	1,5	2 210	2 219	0,4
Arroz	850	847	—	838	832	—
Massas	945	1 054	11,5	1 037	1 100	6,1
Alimentos compostos	2 449	2 714	10,8	2 674	2 883	7,8

Fonte. — Boletins mensais.

QUADRO VI

Porcentagem de remunerações do pessoal operário no valor da produção

	1975	1976	1976 (Janeiro/ Junho)	1977 (Janeiro/ Junho)
Moagens espodadas	4,8	5,5	5,2	4,9
Descasque de arroz ...	4,5	4,4	3,7	3,9
Massas alimentícias ...	9,5	11,8	10,7	9,2
Alimentos compostos ...	2,5	2,8	2,7	2,4

CCT para os sectores de moagens, alimentos compostos, descasque de arroz e massas alimentícias (revisão 1978)

(Prova de que as condições acordadas se contêm nos limites dos artigos 2.º a 5.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Foram revistas apenas as tabelas salariais do CCT/PRT publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.ºs 5/77 e 10/77, no que respeita a matérias com incidência económica.

2 — Transcrevem-se as tabelas que estavam em vigor (p. 467 do *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 10/77, de 15 de Março).

ANEXO

Tabelas de remunerações mínimas

Escalão profissional	Tabela A	Tabela B	Tabela C
Chefia I	10 700\$00	9 700\$00	8 700\$00
Chefia II	10 000\$00	9 000\$00	8 200\$00
Chefia III	9 500\$00	8 500\$00	7 900\$00
Especialista	9 000\$00	8 000\$00	7 400\$00
Especializado	8 500\$00	7 500\$00	6 900\$00
Semiespecializado	7 900\$00	6 900\$00	6 300\$00
Não especializado	7 550\$00	6 550\$00	5 950\$00

A tabela A aplica-se às empresas com facturação superior a 50 000 contos, a tabela B aplica-se às empresas com facturação compreendida entre 20 000 e 50 000 contos e a tabela C aplica-se às empresas com facturação inferior a 20 000 contos.

A facturação referida no número anterior obtém-se pela média da facturação global da empresa nos últimos três anos.

A facturação a tomar em conta reporta-se a anos de exercício e não a anos de laboração da empresa.

O critério do n.º 3 deverá aplicar-se, por analogia, aos casos em que a actividade da empresa se desenvolveu por prazo menor (dois ou um ano).

Até determinação de facturação anual — hipótese de ser o primeiro ano de laboração — aplica-se a tabela C.

3 — A estrutura do emprego é a que se segue, segundo elementos coligidos pelos sindicatos que não mereceram crítica nem do Ministério do Trabalho na conciliação nem das associações patronais outorgantes.

Estrutura do emprego

	Porcentagem		
	Empresas da tabela A	Empresas da tabela B	Empresas da tabela C
Chefia I	2,6	4	4,5
Chefia II	4,7	5,1	3,6
Chefia III	3,7	1,8	0,8
Especialista	6,6	7	8,6
Especializado	47,1	52,6	49
Semiespecializado	32,5	26	31,4
Não especializado	2,8	3,3	2,1
Médias pelas tabelas actuais	8 476\$00	7 515\$00	6 870\$00
Ponderação do número de trabalhadores	76,5	16	7,5

4 — O salário médio actual, pela aplicação das tabelas em vigor, é de 8201\$79 como se verificará facilmente aplicando as ponderações referidas no número anterior.

5 — As tabelas acordadas foram as seguintes:

Escalão profissional	Tabela A	Tabela B	Tabela C
Chefia I	12 450\$00	11 250\$00	10 550\$00
Chefia II	11 750\$00	10 550\$00	9 850\$00
Chefia III	11 250\$00	10 050\$00	9 350\$00
Especialista	10 750\$00	9 560\$00	8 850\$00
Especializado	10 150\$00	9 000\$00	8 350\$00
Semiespecializado	9 550\$00	8 460\$00	7 750\$00
Não especializado	9 100\$00	7 900\$00	7 250\$00

donde saíram salários médios seguintes:

Tabela A — 10 140\$90 (acréscimo, 19,64 %);

Tabela B — 9012\$65 (acréscimo, 19,93 %);

Tabela C — 8342\$50 (acréscimo, 21,43 %);

o salário médio ponderado 9825\$50 corresponde a um acréscimo de 19,79 %.

6 — Em resumo:

Salário médio actual — 8201\$79;

Salário médio acordado — 9825\$50;

Acréscimo — 19,79 %.

Lisboa, 20 de Junho de 1978.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

Manuel da Silva Valente Borges.
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Julho de 1978, a fl. 87 do n.º 1, com o n.º 110 nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva), em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válida pelo período de dezoito meses, automática e sucessivamente renovada por iguais períodos, se nenhuma das partes a denunciar nos termos da cláusula seguinte.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior exclusivamente as remunerações mínimas constantes das tabelas salariais e os subsídios de turno, que produzem efeitos desde 1 de Abril de 1978.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão do contrato

1 — A denúncia do contrato terá de ser feita com a antecedência mínima de trinta dias do termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — A denúncia só poderá ser feita pelos sindicatos representativos da maioria dos trabalhadores ou pela associação signatária.

3 — A proposta deverá ser apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos contados a partir da data da sua recepção. Não havendo resposta, as negociações iniciar-se-ão no 31.º ou no dia útil seguinte com base no texto proposto.

4 — Em caso de existência da contraproposta, as negociações iniciar-se-ão quinze dias após a sua recepção.

5 — O prazo de negociações é de trinta dias de calendário.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Definição de categoria profissional

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados de harmonia com as suas efectivas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo II.

2 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula no prazo de trinta dias.

Cláusula 5.ª

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias e classes aos trabalhadores será feita pela empresa de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às empresas atribuir categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas nos grupos que lhes corresponderem, de comum acordo entre a entidade patronal, trabalhadores e seus legítimos representantes.

As deliberações assim tomadas serão publicadas pelo Ministério do Trabalho, produzindo efeitos cinco dias após a publicação do *Boletim* respectivo.

4 — As definições das categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer dos organismos abrangidos por esta convenção ou de qualquer trabalhador ou empresa interessados, através do seu sindicato e associação, respectivamente.

Cláusula 6.ª

Condições de admissão

1 — É de 14 anos a idade mínima de admissão, salvo condições expressas no anexo I.

2 — Os postos de trabalho vagos nas empresas deverão ser preenchidos, na medida do possível, por trabalhadores dessas empresas, desde que possuam para o efeito as competentes habilitações técnicas e literárias, devendo dar-se preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa.

3 — Antes de se verificarem admissões, as empresas deverão consultar prioritariamente a lista dos trabalhadores desempregados do sector inscritos no serviço de colocação dos sindicatos e Direcção de Serviços de Emprego.

4 — Em relação aos trabalhadores desempregados inscritos nos sindicatos, que as empresas entendam admitir, estas obrigam-se a colocar prioritariamente os chefes de família que não usufruam de qualquer pensão de invalidez ou reforma.

5 — A admissão dos trabalhadores a título experimental é feita pelo período de quinze dias, podendo ser prorrogado por mais quinze dias, por acordo de ambas as partes.

6 — Findo o período experimental, o trabalhador considera-se efectivo desde a data de admissão.

Cláusula 7.ª

Exames médicos

1 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos a fim de se verificar a

sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se os candidatos têm saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Se o candidato for reprovado por inaptidão física deve o médico fundamentar as razões da sua exclusão.

Cláusula 8.ª

Documento de admissão

1 — No acto de admissão, as empresas entregarão obrigatoriamente ao trabalhador admitido um documento autenticado por ambos, do qual constem: identificação do trabalhador em causa, categoria profissional, profissão, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho ou referência ao horário de trabalho por turnos, quando for o caso, local de trabalho e demais condições eventualmente acordadas.

2 — As empresas comprometem-se a entregar ao delegado sindical, ou ao respectivo sindicato, na falta daquele, no prazo de oito dias após o período experimental, uma cópia do documento referido no número anterior.

Cláusula 9.ª

Readmissão

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

3 — O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Caixa de Previdência seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a respectiva pensão, em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado Regulamento será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, desde que essa anulação se verifique no prazo de dois anos após a data da atribuição da pensão.

Cláusula 10.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria ou classe superior passará a receber a retribuição da categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Em todos os casos em que a substituição se prolongue por um período superior a seis meses seguidos, será o substituto integrado na retribuição estabelecida para a categoria ou classe do trabalhador substituído, exceptuadas as substituições por efeito do período de férias. Caso a substituição não se verifique em virtude de o titular do lugar ter sido chamado a prestar serviço militar obrigatório ou estar impedido

por doença prolongada ou acidente de trabalho, será o substituto também promovido à categoria ou classe inerentes às funções para que foi chamado.

3 — No caso de o trabalhador substituto continuar a desempenhar as funções do substituído durante mais de quinze dias após regresso e retoma do serviço deste, será o substituto integrado na categoria e classe do substituído.

4 — Todos os trabalhadores indicados para a substituição de outros que não desempenhem funções de chefia, desde que mantenham a prestação de trabalho, não poderão ser substituídos senão pelos trabalhadores ausentes, salvo acordo do trabalhador e ouvido o delegado sindical.

Cláusula 11.ª

Trabalhadores com funções de chefia

As chefias são aquelas que constam do anexo II.

Cláusula 12.ª

Promoção ou acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — As promoções automáticas processar-se-ão conforme o estabelecido no anexo II.

Cláusula 13.ª

Reconversão profissional

1 — A empresa procurará, na medida do possível, fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, ao serviço da mesma e no exercício da sua profissão ou nas deslocações entre as suas residências e local de trabalho (ou vice-versa), feitas no trajecto normal, se incapacitem parcialmente, ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — Da reconversão não podem resultar para o trabalhador baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias. Com a entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que o abranja, passará, contudo, a beneficiar apenas do regime que respeita à sua nova categoria profissional.

3 — Sempre que se verifique redução de serviço ou encerramento de secção ou estabelecimento, as empresas ou empresa deverão, na medida do possível, promover a reconversão do trabalhador nos termos do número anterior.

Cláusula 14.ª

Quadro do pessoal das empresas

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que, à data da entrada em

vigor deste CCT, se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — É vedado à empresa o recurso a trabalhadores que tenham alguma das categorias profissionais previstas nesta convenção, em regime de *part-time*, para além de um período que exceda sessenta dias.

3 — Elaborar e enviar à SET e aos sindicatos respectivos os mapas anuais de pessoal até ao dia 30 de Abril de cada ano.

4 — Dos mapas referidos no número anterior e no n.º 6 deverão constar os seguintes elementos e serão assinados pelo delegado sindical: nome, data de admissão, número da Previdência, última promoção, diuturnidades a que tenha direito, categoria profissional, remuneração e número de sócio do sindicato.

5 — A entidade patronal exporá nos locais de trabalho e por forma bem visível as cópias dos mapas referidos no número anterior e no seguinte, durante um prazo de três meses.

6 — A entidade patronal enviará até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência desta convenção as cópias dos mapas de pessoal à SET e ao sindicato respectivo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — Cumprir as cláusulas da presente convenção.

2 — Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas.

3 — Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe sejam devidos, prestando-lhe em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos que lhe sejam solicitados.

4 — Zelar pelo bom estado de conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado.

5 — Chamar a atenção dos superiores para eventuais estragos por evidente desafinação ou avaria das máquinas que lhe estejam confiadas.

6 — Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

7 — Comparecer ao serviço com assiduidade.

8 — Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar.

9 — Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informação respeitante à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais.

Cláusula 16.ª

Deveres das entidades patronais

- 1 — Cumprir as disposições da presente convenção.
- 2 — Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.
- 3 — Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos nesta convenção ou em que haja comum acordo.

4 — Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional ou quaisquer outros cursos de formação sindical ou social nos termos previstos nesta convenção para os trabalhadores-estudantes. No caso de se tratar de cursos profissionais de interesse directo para a empresa, como tal considerado pela entidade patronal, o trabalhador não só manterá o direito aos vencimentos como às demais regalias.

5 — Dispensar dirigentes ou delegados sindicais, nos termos da lei sindical, e ainda os que desempenhem funções em instituições de previdência exclusivamente para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

6 — Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

7 — Prestar ao sindicato, quando possível, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, e naquele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção.

8 — Indicar para o lugar de chefia ou coordenação laborais, trabalhadores de comprovado valor profissional e humano. Deverão ser ouvidos previamente sobre o assunto os trabalhadores da empresa que ficarão sob a chefia do trabalhador indicado.

9 — Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa sempre que as entidades patronais assim o entendam.

10 — Facilitar ao trabalhador que o solicite a consulta do respectivo processo individual, excepto quando estiver em curso procedimento disciplinar a ele eventualmente instaurado.

11 — Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores.

12 — Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa.

13 — Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

14 — Segurar todos os trabalhadores, de acordo com as condições gerais das apólices das companhias seguradoras.

15 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual este esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, não podendo conter quaisquer referências, salvo quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

Cláusula 17.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo os casos previstos na lei e nesta convenção;
- 3) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo os casos previstos nesta convenção;
- 4) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.ª;
- 5) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- 6) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- 7) A prática do *lock-out*;
- 8) Mudar o trabalhador de secção ou sector, mesmo que seja para exercer as mesmas funções, sem o prévio conhecimento, e desde que tal mudança não seja feita a título de represália;
- 9) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

Cláusula 18.ª

Transferência do local de trabalho

1 — É vedado às entidades patronais transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo se houver acordo do trabalhador e parecer favorável do delegado sindical, e tal mudança não resultar de imposição da administração pública.

2 — No caso de não haver acordo do trabalhador por a transferência lhe causar prejuízos sérios, o trabalhador poderá rescindir o contrato invocando justa causa; não havendo acordo do trabalhador e se a transferência não lhe causar prejuízos sérios, a entidade patronal poderá rescindir o contrato invocando ela justa causa.

3 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transportes do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará os encargos imediatos resultantes do novo local de trabalho.

Cláusula 19.ª

Direitos especiais da mulher

São assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos especiais:

- 1) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto, ou aborto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo seu médico assistente, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados. Têm de ser imediatamente transferidas para locais que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- 2) Por ocasião do parto, a uma licença de noventa dias, nos termos da lei;
- 3) Os noventa dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até trinta dias antes do parto e os restantes sessenta dias após o parto;
- 4) Dois períodos de meia hora, ou um só de uma hora por dia, desde que tenham filhos cuja idade seja inferior a um ano, sem perda de vencimento;
- 5) Dispensa de comparência ao trabalho, durante dois dias por mês sem perda de retribuição, desde que apresentem, sempre que necessitem da dispensa, documento médico comprovativo dessa necessidade;
- 6) Direito a ir às consultas pré-natais no período da gravidez, durante as horas de trabalho, até ao limite de oito horas por mês, sem perda de vencimento quando devidamente justificadas.

Cláusula 20.ª

Garantias dos trabalhadores menores

- 1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos é proibida a prestação de trabalho nocturno.
- 2 — É obrigatório o exame médico semestral.

Cláusula 21.ª

Direitos à actividade sindical

- 1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.
- 2 — A comissão sindical ou intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.
- 3 — É vedado às entidades patronais oporem-se a que os dirigentes sindicais respectivos ou seus representantes, devidamente credenciados, participem nas

reuniões de trabalhadores dentro das instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais.

4 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos delegados sindicais locais para a afixação de documentos formativos e informativos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr dificuldades à sua entrega e difusão.

5 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos delegados sindicais instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões, sempre que estes o solicitem nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 22.ª

Tempo para o exercício das funções sindicais

- 1 — A cada delegado sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de sessenta ou noventa e seis horas se fizer parte da comissão intersindical.
- 2 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de quarenta e oito dias.

Cláusula 23.ª

Cedência de instalações

- 1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções e, sempre que possível, a título permanente.
- 2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

Cláusula 24.ª

Reuniões dos trabalhadores na empresa

- 1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da comissão sindical ou intersindical, ou, na sua falta, de cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.
- 2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite de quinze horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo assegurados os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Para a realização das reuniões previstas nesta e nas cláusulas anteriores, os respectivos promotores deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — 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 seis horas.

Cláusula 25.ª

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne de comum acordo com a entidade patronal, ou seu representante, sempre que uma das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem dos trabalhos das reuniões com a entidade patronal será anunciada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Estas reuniões realizar-se-ão fora ou dentro do período normal de trabalho, sendo neste caso, e se forem de iniciativa sindical, contabilizadas para efeito de crédito as horas despendidas e desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

Cláusula 26.ª

Cobrança sindical

Compete às entidades patronais proceder à cobrança e remessa aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de corroyo, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, do produto das quotas sindicais dos trabalhadores sindicalizados que tal tenham autorizado, em declaração individual enviada ao sindicato e à entidade patronal, desde que conste o nome e a assinatura, bem como a indicação do respectivo sindicato e o valor estatutariamente estabelecido.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser legalmente praticados.

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

3 — As empresas que ainda não puderam reduzir o horário semanal para cinco dias deverão preparar-se para tal, sem prejuízo dos de laboração contínua.

Cláusula 28.ª

Isenção de horário de trabalho

Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho mediante requerimento das entidades patronais dirigido ao Ministério do Trabalho com prévio acordo escrito do trabalhador e com conhecimento do delegado sindical.

Cláusula 29.ª

Redução de horário para os trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes terão direito, se necessitarem, nos dias em que tenham aulas, a uma redução de uma hora diária.

2 — Os trabalhadores-estudantes terão direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame, desde que devidamente justificadas.

3 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador e do delegado sindical.

4 — Se o trabalhador quiser beneficiar do número anterior e no caso de estar já a praticar o trabalho por turnos, deverá avisar a entidade patronal com a necessária antecedência para a adaptação dos turnos e sua colocação noutra posto de trabalho.

5 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documentos comprovativos do seu bom aproveitamento escolar, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

6 — Para efeitos do número anterior, considera-se que o trabalhador teve bom aproveitamento escolar sempre que transitou de ano lectivo.

Cláusula 30.ª

Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 35 %.

3 — Os trabalhadores que atinjam vinte e cinco anos ao serviço da empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, devidamente justificado pelos serviços médico-sociais, da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 31.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de quarenta e duas horas nos turnos de laboração contínua com folga móvel (conforme anexo I) e de quarenta e cinco horas nos turnos de laboração contínua com folga fixa.

2 — Os horários dos turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida no princípio de cada ano civil, com o acordo dos trabalhadores interessados.

3 — Caso as empresas venham a entrar em regime de laboração contínua, o horário a cumprir observará o que conste do anexo I.

4 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um acréscimo mensal da remuneração normal de 2000\$ ou de 1300\$, conforme se trate ou não de laboração contínua com folga móvel ou folga fixa.

5 — O subsídio previsto no número anterior inclui já a remuneração por trabalho nocturno.

6 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora por turno para refeição, sendo o tempo gasto nesta refeição para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

7 — Serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores nas condições referidas no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 32.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — Só poderá ser prestado trabalho extraordinário em caso de necessidade devidamente justificada e com o acordo do trabalhador.

3 — O trabalhador que realize trabalho extraordinário só pode retomar o trabalho normal oito horas após ter terminado aquele trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 33.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário é remunerado a 75 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2 — Sempre que o trabalhador preste quatro horas consecutivas de trabalho extraordinário no prolongamento do seu horário normal de trabalho, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição, além dos acréscimos de retribuição competentes.

Cláusula 34.ª

Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será remunerado a 200 % além da sua retribuição normal. Os dias de descanso semanal do trabalhador em regime de turnos rotativos são os constantes da respectiva escala.

2 — A retribuição do número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, por acordo entre as partes.

4 — Não se aplica o disposto no número anterior ao trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores incluídos no regime de turnos rotativos.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 35.ª

Generalidades

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da presente convenção, o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista na tabela anexa a esta convenção.

3 — Não é permitida a adopção dos regimes de retribuição à peça ou a prémio com o objectivo de proceder à exploração dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os princípios que deverão reger tais regimes são:

- a) Apreciação prévia dos trabalhadores e do delegado sindical das condições de atribuição ou das suas condições;
- b) A uniformidade de tratamento na aplicação deste regime para todos os trabalhadores com a mesma categoria profissional.

Cláusula 36.ª

Documento, data e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas de trabalho extraordinário, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito além do período normal de trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local onde o trabalhador preste a sua actividade.

3 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$RM \times 12$$

$$52 \times HS$$

RM — Retribuição mensal.

HS — Número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 37.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 38.ª

13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho têm direito a um subsídio correspondente a um mês da sua remuneração base, desde que tenham, pelo menos, seis meses de serviço efectivo no ano de admissão. Este subsídio será obrigatoriamente pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores ausentes por doenças profissionais, acidentes de trabalho e quaisquer outras doenças, desde que devidamente justificadas pelos serviços médico-sociais, terão direito a este subsídio por inteiro.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar têm direito a receber a parte proporcional dos meses de serviço efectivamente prestado.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas.

5 — No caso de terem menos de seis meses de serviço efectivo, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à fracção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil a que respeita.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.ª

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores têm direito a descansar dois dias por semana, sendo o domingo dia de des-

canso semanal e o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 27.ª

2 — Para os trabalhadores integrados na laboração contínua, o descanso semanal será rotativo e deverá coincidir com o domingo, pelo menos, de sete em sete semanas.

3 — Os trabalhadores gozarão os seguintes feriados: 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro e 1, 8 e 25 de Dezembro e ainda o feriado municipal da localidade onde o trabalho se presta. Este último poderá, porém, em caso de interesse para a maioria dos trabalhadores de cada empresa, ser substituído por qualquer outro dia.

Cláusula 40.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, trinta dias de calendário de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga até ao último dia útil antes do início daquele período.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Durante o seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

6 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 15 de Abril. Na falta de acordo, compete à entidade patronal, após parecer do delegado sindical, fixar a época de férias dentro do seu período normal de gozo, ou seja, de 1 de Maio a 31 de Outubro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência de um mês.

7 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem podem as empresas para efeitos de férias encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que obtenham prévia autorização do Ministério do Trabalho e o comuniquem ao delegado sindical e a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de trinta dias.

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa. Terão ainda direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exercendo a sua actividade no continente pretendam utilizá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro, e os que exercendo a sua actividade nas ilhas adjacentes as pretendam gozar no continente ou junto de familiares no estrangeiro.

10 — Ocorrendo motivos poderosos e após acordo dos trabalhadores interessados, com o conhecimento do delegado sindical, o Ministério do Trabalho pode autorizar a entidade patronal a fixar as férias fora do período referido no n.º 6 desta cláusula.

11 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar as férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa.

Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

12 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir ao dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

13 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, salvo caso de força maior e desde que o trabalhador seja devidamente indemnizado.

14 — O trabalhador que se encontre na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitam, gozará férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio após o seu regresso ao trabalho, ou receberá a importância correspondente se entretanto passar à situação de reformado.

15 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar, se ainda não o tiver feito, as férias já vencidas, imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

16 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar têm direito, no ano do reinício da suas funções na empresa, a gozar férias e a receber o respectivo subsídio, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano do ingresso.

17 — Para os casos previstos nos n.ºs 14, 15 e 16, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

18 — Cessado o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas, proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

19 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstos na presente convenção, independentemente das sanções em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixaram de gozar.

Cláusula 41.ª

Subsídio de férias

Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 42.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição não inferior a trinta dias.

No caso de a entidade patronal não poder conceder a licença deverá justificar.

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

3 — O período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao delegado sindical pela entidade patronal e pelo trabalhador.

Cláusula 43.ª

Faltas, princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas adicionando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

3 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, procurará, sempre que possível, avisar a entidade patronal no mais curto prazo de tempo.

4 — Todas as faltas deverão ser comunicadas por escrito à entidade patronal no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo nos casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas, sob pena de as mesmas se considerarem injustificadas, ainda que pela sua natureza pudessem ser justificadas.

Exceptuam-se do disposto deste número as faltas por motivo de casamento, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

5 — Até cinco dias após o regresso ao serviço, deverá o trabalhador que faltou apresentar à entidade patronal documento comprovativo ou justificativo das faltas dadas.

6 — O pedido de autorização de faltas deve ser feito por escrito à entidade patronal, em impresso próprio, a fornecer por esta, do qual deverá ser devolvida cópia visada ao trabalhador depois de identificada a natureza da falta e onde conste a perda ou não de retribuição.

Cláusula 44.ª

Faltas justificadas

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

- a) Doença e acidente de trabalho;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa ou habitação;
- c) Por inerência ao exercício pelos trabalhadores da empresa, por sua iniciativa ou por iniciativa do sindicato que os represente, dos seus direitos ou regalias sociais, estabelecidas nesta convenção ou que estejam incluídas na lei geral;
- d) Até cinco dias consecutivos que se seguirem ao falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, padrastos e enteados, sogros, genros ou noras;
- e) Até dois dias consecutivos que se seguirem ao falecimento de irmãos, cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação;
- f) No dia do funeral de tios e sobrinhos;
- g) Motivo de nascimento de filhos, durante dois dias;
- h) Motivo de casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- i) Prática de actos necessários ao exercício de funções como dirigentes e delegado sindical e dirigentes da Previdência;
- j) Prestação de provas de exame nos dias em que se realizem e na véspera dos mesmos;
- l) Necessidade de tratar de assuntos particulares que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, durante um dia por mês, não excedendo seis faltas por ano;
- m) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- n) Doação graciosa de sangue, no máximo de um dia por mês;

o) Por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de sentença condenatória.

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

3 — Implicam perda de retribuição:

- a) As faltas dadas por doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- b) As faltas referidas na alínea i), para além dos créditos previstos nesta convenção;
- c) As faltas previstas nas alíneas c) e l).

4 — Quanto às faltas autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal, implicarão ou não perda de retribuição, conforme os termos das autorizações.

Cláusula 45.ª

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda de retribuição correspondente ao período de ausência, podendo ser substituído, se o trabalhador expressamente o preferir, pela perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito;
- b) Desconto para todos os efeitos do período de ausência na antiguidade do trabalhador;
- c) Possibilidade de sanção disciplinar.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 46.ª

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva dos princípios, direitos e garantias mútuas nela consignados.

Cláusula 47.ª

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se, nomeadamente e nos termos da legislação aplicável, através do processo disciplinar.

3 — O poder disciplinar cessará se não for exercido dentro de trinta dias após o conhecimento da infracção.

4 — O processo disciplinar que previamente se saiba ir dar origem a outra sanção disciplinar, que não o despedimento com justa causa, deverá obedecer ao disposto nos números seguintes.

5 — O processo deverá ser conhecido no prazo de dez dias, a contar da data em que foi iniciado, sendo, contudo, prolongado, caso tal se mostre imprescindível para a realização das diligências solicitadas pelo arguido na sua defesa.

6 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, para verificação de justa causa, pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa, reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todos os documentos do processo disciplinar;
- c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de quinze dias, que, a seu pedido, pode ser alargado até ao dobro;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — A falta ou irregularidade do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador de se despedir com justa causa ou de ser indemnizado dos prejuízos que provar ter sofrido, além de responsabilizar a entidade patronal de violação das leis do trabalho.

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

9 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, o delegado sindical ou, na sua falta, o sindicato a que o trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 48.ª

Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal, dada através da hierarquia, sempre que exista;
- b) Repreensão registada, que deverá ser fundamentada e comunicada, por escrito, ao infractor;

c) Suspensão da prestação de trabalho, sem vencimento, até sete dias;

d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho sem retribuição, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não poderá exceder trinta dias em cada ano civil.

3 — Nenhum trabalhador pode ser punido duas vezes pela mesma infracção.

4 — Ao delegado sindical, comissão sindical ou comissão intersindical deverá ser dado conhecimento da instauração das diversas fases dos processos disciplinares em curso, referidos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

5 — A entidade patronal deve comunicar ao sindicato, no prazo de sete dias, a aplicação das penalidades referidas nas alíneas c) e d) do n.º 1.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.ª

Princípios gerais

A contrato de trabalho cessa nos termos da lei em vigor.

Cláusula 50.ª

Justa causa para despedimento por parte do trabalhador

Todo o trabalhador que se despeça com justa causa ou que seja dispensado em virtude de reestruturação ou redução de laboração na empresa receberá uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que a cessação do contrato se verificar.

Cláusula 51.ª

Alteração da entidade patronal

1 — Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade durante os trinta dias anteriores à operação fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos profissionais que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 52.^a

Falência da empresa

1 — A declaração judicial da falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula é obrigatório o pagamento integral das indemnizações previstas na cláusula 50.^a desta convenção, mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

Cláusula 53.^a

Falecimento do trabalhador

Quando ocorra o falecimento do trabalhador, os herdeiros directos têm direito a receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao trabalhador naquela data.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 54.^a

Princípio geral

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

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam em menos de uma hora por cada percurso e até 30 km de raio a ida e o regresso diário dos trabalhadores até ao local de trabalho.

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

- a) Ao pagamento das despesas de deslocações e alimentação contra facturas ou documentos justificativos;
- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal e ou de trabalho extraordinário de acordo com a cláusula 32.^a

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 55.^a

2 — São por conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação devidamente comprovados.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se, para todos os efeitos, como tempo normal de serviço. Se o trabalhador chegar ao seu destino entre as 22 e as 3 horas, terá direito a descansar no primeiro período de trabalho. Caso a chegada se verifique após as 3 horas, ser-lhe-á garantido um mínimo de dez horas de descanso.

5 — O trabalhador deslocado tem direito a gozar dois fins de semana com a família em cada período de trinta dias de deslocação, sendo-lhe pagas, tendo em conta o estabelecido nas cláusulas 33.^a e 34.^a, as horas necessárias para a viagem de ida e volta, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência, bem como as despesas de transporte, de acordo com as tarifas praticadas nos transportes colectivos.

6 — Sempre que ao serviço da empresa o profissional conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos por factos a ele não imputados cabem à entidade patronal.

7 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário) daí resultantes.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor de 11 de gasolina super, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido e sendo igualmente paga, proporcionalmente ao tempo de deslocação, a parte correspondente do seguro da viatura.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado, receberá uma verba diária fixa de 100\$ para cobertura de despesas correntes.

Cláusula 57.^a

Deslocações ao estrangeiro e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

- a) Uma retribuição igual à praticada no local da deslocação para os trabalhadores da mesma profissão e categoria equivalente, ou superior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) A um subsídio de montante equivalente a $\frac{8}{30}$ da retribuição mensal por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;

- e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 1000 contos.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

Cláusula 58.ª

Férias dos trabalhadores deslocados fora do continente no estrangeiro e ilhas adjacentes

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, salvo outro acordo entre partes.

2 — A retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

Cláusula 59.ª

Doenças nas deslocações

1 — Durante o período de doença, comprovada sempre que possível por atestado médico, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, têm os trabalhadores ainda direito a que a entidade patronal lhes garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhes permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento, sendo de conta da empresa as despesas de transladação ou funeral.

CAPÍTULO X

Medicina, saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.ª

Refeitório

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e assentos suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar refeições.

Cláusula 61.ª

Medicina no trabalho

1 — As empresas que tiverem ao seu serviço trabalhadores em número de duzentos ou mais terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem compete, especialmente:

- a) Os exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância da adaptação dos trabalhadores às suas funções, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) O papel de conselheiros da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) A vigilância das condições dos locais de trabalho na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, aconselhando a empresa nesta matéria;
- e) A vigilância das condições de higiene nas instalações anexas aos locais de trabalho e destinadas ao bem-estar e comodidade dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes em estreita colaboração com o Inatel;
- f) Obtenção e fornecimento de elementos estatísticos sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- g) Assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) A educação do pessoal no capítulo de segurança e higiene, bem como conselhos individuais aos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho;
- i) A estreita colaboração com as comissões de segurança, encarregados de segurança e assistentes sociais, quando os haja.

2 — Os médicos do trabalho serão escolhidos livremente pelas empresas, carecendo, contudo, a sua nomeação de aprovação do Ministério do Trabalho.

§ 1.º As empresas que estando a tal obrigadas não designem o seu médico do trabalho no prazo de noventa dias a partir da entrada em vigor da presente convenção são obrigadas a aceitar o que for contratado pelo Ministério do Trabalho, a pedido dos sindicatos outorgantes, com os honorários ajustados pelo Ministério do Trabalho.

§ 2.º Na falta de pagamento dos honorários estabelecidos, será aplicada à empresa a multa prevista na lei para o caso.

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

§ 4.º O mesmo médico poderá prestar serviço a diversas empresas, sem prejuízo da assistência devida a cada uma.

§ 5.º Os médicos do trabalho ficam sujeitos à fiscalização do Ministério do Trabalho, quer directamente, quer a solicitação deste.

Cláusula 62.ª

Comissão de segurança

1 — Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quais permanentes, ou que, embora empreguem menos de cinquenta trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças, ou taxas elevadas de frequência ou gravidade, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes do n.º 5 desta cláusula.

2 — Nas secções diferenciadas da mesma empresa, em relação às quais se verifique o condicionalismo referido nesta cláusula, serão organizadas subcomissões para coadjuvarem a comissão de segurança.

3 — Cada comissão de segurança será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato. Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

§ 1.º As comissões serão coadjuvadas pelo chefe do serviço de pessoal, pelo encarregado de segurança e pelo médico da empresa e assistente social, havendo-os.

§ 2.º As comissões serão presididas pelos directores dos estabelecimentos ou pelos seus representantes e secretariadas pelos encarregados de segurança.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão designados anualmente pelo respectivo sindicato.

§ único. Estas funções são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

5 — As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta CCT, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança do trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança do trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros esonitos ou ilustrações de carácter oficial emanados das direcções

das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e Direcção-Geral do Trabalho.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitam.

6 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

§ 1.º O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

§ 2.º As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

§ 3.º A Inspecção do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgue necessário.

§ 4.º Sempre que estejam presentes funcionários superiores da Inspecção do Trabalho compete a estes presidir às reuniões.

Cláusula 63.ª

Encarregado de segurança

1 — Em todas as empresas abrangidas por esta CCT haverá uma pessoa para tratar das questões relativas à higiene e segurança no trabalho, a qual será designada por «encarregado de segurança».

2 — Além das demais atribuições que lhe são conferidas por esta CCT, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- b) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho ocorrido ou de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar às comissões de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade de

envolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

§ único. Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

3 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão de segurança em qualquer empresa, as atribuições que àquela se conferem por esta CCT são transferidas para o encarregado de segurança, ao qual fica competindo especificamente:

- a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança nas alíneas a) e g) da cláusula 62.ª;
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- c) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes de trabalho de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- d) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento e, no primeiro mês de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

§ 1.º Do relatório anual previsto na alínea e) serão enviadas cópias pela empresa à Inspeção do Trabalho e Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem.

§ 2.º Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 64.ª

Dos deveres da empresa

As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para o seguimento das recomendações recebidas das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias, a contar da data da

entrada em vigor da presente CCT, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança. As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de dez dias.

Cláusula 65.ª

Disposições gerais

1 — A entidade patronal obriga-se a criar e a manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula «Obrigações da entidade patronal e garantias dos trabalhadores» quanto à higiene, segurança e saúde.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições legais em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, Decreto-Lei n.º 360/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão de segurança (cláusula 62.ª).

CAPÍTULO XI

Resolução dos conflitos individuais de trabalho

Cláusula 66.ª

Comissão de conciliação e julgamento

Os conflitos individuais de trabalho resultantes da aplicação desta CCT são obrigatoriamente submetidos à comissão de conciliação e julgamento (CCJ), nos termos da respectiva legislação.

Cláusula 67.ª

Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária (CP) formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessoradas;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto, para desempenho dessas funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* desta CCT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A CP funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros

ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

- A CP funcionará em local e com o horário para o efeito acordado pelas partes;
- Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até quinze dias antes da data da reunião;
- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

- Interpretação de cláusulas da presente CCT e aprovação de regulamentos internos emergentes da mesma;
- Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não se consiga formar uma deliberação sobre questões que lhe sejam submetidas.

4 — Deliberações:

- A CP só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

- Para deliberações só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- As deliberações da CP, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor;
- As deliberações da CP são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

CAPÍTULO XII

Questões transitórias

Cláusula 68.ª

Garantias de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — A presente CCT é globalmente mais favorável que a convenção que substitui.

ANEXO I

1.ª							2.ª							3.ª							4.ª						
Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado	Domingo	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira	Sábado
F	F	16	16	16	F	0	0	0	0	F	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	16	16	F	0	0	0	F
F	F	24	24	24	F	8	8	8	8	F	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	24	24	F	8	8	8	F
0	0	0	F	8	8	8	8	8	8	8	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	0	0	16	16	16	16	0
8	8	8	F	16	16	16	16	16	16	16	F	F	24	24	24	F	F	8	8	8	8	8	24	24	24	24	8
8	8	8	8	16	16	16	16	16	16	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	16	16	16	16	16	8
16	16	16	16	F	24	24	24	24	24	24	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	16	16	16	16	16	16	16
16	16	F	0	0	0	F	F	F	16	16	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	16	16	16	16	16	16
24	24	F	8	8	8	F	F	F	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	16	16	16	16	16	16	24

ANEXO II

Condições específicas dos cerâmicos

Categorias profissionais e definição de funções

Cales hidráulicas

Apontador ou conferente. — O trabalhador que predominantemente anota e confere produções, quantificadas em função de factores determinados, como peso, volume, densidade, tempo, etc., podendo executar também tomadas de ponto, dispensas, faltas e presenças do pessoal, estabelecendo a respectiva ligação com os serviços administrativos.

Ajudante de desenformador. — O trabalhador que coadjuva o desenformador na execução do seu trabalho, substituindo-o nas folgas ou impedimentos e assegurando também a limpeza e conservação corrente das instalações.

Ajudante de forneiro. — O trabalhador que coadjuva o forneiro nas suas funções de enformamento e vigilância dos fornos, assegurando também a limpeza e conservação corrente das instalações.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que coadjuva o ensaiador-doseador na recolha, transporte e preparação de amostras e na execução de ensaios físicos.

Auxiliar de serviços leves. — O trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa predominantemente trabalho de arrumação, limpeza, conservação, execução de recados e entrega de correspondência.

Auxiliar de serviços pesados. — O trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa predominantemente tarefas que requerem esforço físico, incluindo as de carga e descarga em geral, transporte de material, arrumação, limpeza e conservação de instalações, podendo eventualmente acorrer a outras necessidades de serviço impostas pela laboração.

Condutor de veículos industriais leves. — O trabalhador que conduz veículos industriais do tipo de tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas e escavadoras na extração ou transporte e empilhadores automáticos para peso inferior a 15 t de tara ou peso próprio.

Condutor de veículos industriais pesados. — O trabalhador que, com os escalões a seguir indicados, conduz máquinas industriais do tipo *bulldozer*, pá escavadora, carregadora, retroescavadora, compactadores, niveladores, *dumpers* e outros similares superiores a 15 t de tara ou peso próprio, assegurando ainda a sua limpeza, lubrificação, conservação corrente e lavagem.

Desenformador. — O trabalhador que executa a picagem dos fornos, movimenta, introduz e retira as vagonas dos mesmos, assegurando ainda a limpeza e conservação corrente das instalações.

Doseador-ensaiador. — O trabalhador que colhe, transporta e prepara amostras e executa ensaios físicos e químicos, simples e de rotina, de acordo com instruções pormenorizadas e normalizadas, assegurando também a limpeza do local de trabalho e a conservação do equipamento a seu cargo.

Encarregado ou chefe de turno. — O trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico, comanda, coordena e controla uma ou mais fases de fabrico, alertando-o para as anomalias que não possa resolver, sendo responsável pela disciplina, movimento e trabalho dos seus subordinados.

Encarregado-ajudante. — O trabalhador que auxilia o encarregado no desempenho das suas funções.

Ensacador. — O trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação e arrumação dos sacos e também o devido enchimento, conservação corrente e limpeza das instalações a seu cargo.

Fiel de armazém. — O trabalhador responsável pela conferência, registo, movimentação, armazenagem, arrumação, conservação, limpeza e guarda de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados.

Forneiro. — O trabalhador que enforma e vigia a marcha dos fornos, coordenando os respectivos enformamentos e assegurando ainda a limpeza e conservação corrente das instalações.

Guarda. — O trabalhador que vigia as instalações fabris ou outras, podendo fazer rondas periódicas, anota e controla o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias e desempenha também tarefas de limpeza e conservação corrente das instalações a seu cargo.

Moleiro. — O trabalhador que conduz e controla toda a instalação de moagem, assegurando ainda a limpeza e conservação corrente das instalações.

Operador de guincho ou de grua. — O trabalhador que opera com um guincho ou uma grua, assegurando ainda a sua conservação corrente e limpeza.

Porteiro. — O trabalhador que vigia, controla e encaminha as entradas e saídas de pessoas, materiais e veículos, fiscalizando a marcação do ponto do pessoal, podendo assegurar o funcionamento da báscula e, acessoriamente, ligações telefónicas e proceder a todos os registos indispensáveis.

Vagonetista. — O trabalhador que manobra a vagona na condução dos produtos, matérias-primas ou outros materiais, assegurando a sua conservação corrente.

Vigilante de britagem. — O trabalhador que vigia e regula o funcionamento da instalação de britagem e acessórios, assegurando ainda a limpeza, conservação corrente e tarefas de desencravamento da instalação.

Vigilante de máquinas. — O trabalhador que, no próprio local e de acordo com as instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, que também liga e desliga, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras, executando tarefas de lubrificação, limpeza e conservação corrente das máquinas e instalações a seu cargo.

Gessos e estafes, cales gordas (vivas)

Apontador. — O trabalhador que predominantemente controla e confere produções quantificáveis em função de factores determinados, como peso, tempo e/ou outros índices de uso corrente.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa tarefas em que exclusivamente se exige esforço físico. Esta função, em princípio, só poderá ser desempenhada por homens, ressalvando-se, no entanto, os casos em que eventualmente as mulheres possam ser chamadas ao desempenho dessas tarefas, desde que seja aplicado o princípio «trabalho igual, salário igual».

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que, sem quaisquer habilitações e conhecimentos científicos adequados, executa apenas trabalhos de preparação técnica relativa aos ensaios laboratoriais, coadjuvando e prestando assistência aos trabalhadores de

laboratório de classe superior; assegura e executa a limpeza do local de trabalho e conservação corrente do equipamento.

Britador. — O trabalhador que conduz e controla a operação de britagem, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação corrente da instalação.

Calcinador ou forneiro. — O trabalhador que conduz e controla os fornos ou marmitas de desidratação, controla as máquinas acessórias e assegura a limpeza, lubrificação e conservação desse equipamento.

Condutor de veículos industriais. — O trabalhador que predominantemente conduz máquinas semoventes industriais, de rasto contínuo ou não, assegurando também a limpeza e lubrificação correntes da máquina.

Cosedor de sacos. — O trabalhador que predominantemente cose sacos, manual ou mecanicamente, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação correntes da máquina.

Cozinheiro. — O trabalhador que elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua aquisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes, procede às operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos da cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

Encarregado. — O trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico, comanda, coordena e controla uma ou mais fases do ciclo laboral e de expedição, alertando-o para as anomalias que não possa resolver, sendo responsável pela disciplina, movimento e trabalho dos seus subordinados.

Encarregado-ajudante. — O trabalhador que auxilia o encarregado no desempenho das suas funções.

Ensacador. — O trabalhador que predominantemente conduz o ensacamento manualmente ou com máquina de ensacar e seus acessórios, assegurando a movimentação das embalagens e o peso dos sacos cheios e a conservação corrente da instalação e da sua zona de limpeza.

Fogueiro. — O trabalhador que conduz a alimentação da fornalha das marmitas ou fornos, por meio de combustível sólido, e assegura a sua limpeza.

Fundidor de 1.º — O trabalhador que na indústria de pré-fabricados de gesso conduz as operações laborais do 1.º grau, específicas de produção, caracterizadas por maior exigência de capacidade tecnológica e ou esforço físico, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação do equipamento.

Fundidor de 2.º — O trabalhador que na indústria de pré-fabricados de gesso conduz as operações laborais do 2.º grau, específicas da produção, caracterizadas por menor exigência da capacidade tecnológica e ou esforço físico, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação do equipamento.

Servente. — O trabalhador que desempenha funções que não exigem apreciável esforço físico.

Técnico de laboratório (grau 2). — O trabalhador com habilitações de grau universitário ou médio e conhecimentos científicos adequados que executa e orienta trabalhos técnicos de laboratório, físicos e químicos, ou físico-químicos, complexos e ou de rotina, designadamente análises quantitativas e qualitativas, no domínio da física ou química laboratorial ou industrial, competindo-lhe a interpretação dos resultados; tem supervisão sobre a equipa do laboratório; pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações completamente definidas.

Técnico de laboratório (grau 1). — O trabalhador com ou sem habilitações e conhecimentos científicos adequados que executa trabalhos técnicos de laboratório, físicos e ou químicos, ou físico-químicos, simples e de rotina, mas com exigência de rigor, podendo para o efeito utilizar experiência acumulada na empresa; o seu trabalho é dirigido e controlado superiormente; orienta, por sua vez, trabalhadores de laboratório de classe inferior; assegura a limpeza do local de trabalho e conservação corrente do equipamento.

Condições específicas dos metalúrgicos

I — Admissão e carreira profissional

A — Admissão de serventes:

A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

B — Aprendizagem:

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões previstas nesta convenção, excluindo a de apontador.

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

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

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

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

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

7 — Em caso de cessação do contrato individual de trabalho deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizado, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeite.

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

C — Tirocínio ou prática:

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

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

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

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

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

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

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

7 — As empresas obrigam-se a designar um ou mais trabalhadores mais qualificados, da respectiva profissão, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e praticantes e a sua conduta no local de trabalho.

D — Promoções:

1 — Os profissionais do 3.º escalão que tenham completado ou venham a completar dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que tenham completado ou venham a completar quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da

mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2, desta alínea terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical, ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

E — Quadro de densidades:

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada unidade de produção as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			
	1.º	2.º	3.º	Praticantes
1	1	—	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de trinta dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de quarenta e cinco dias quando haja lugar a novas admissões.

II — Definição de categorias

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

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

Chefe de equipa-(chefe de grupo ou operário-chefe). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado ou contramestre. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de linha de montagem e ou chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manualmente ou mecanicamente metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento e ou entrega.

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

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

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

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

Condições específicas dos rodoviários

1 — Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivos de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta

cláusula, ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço	25\$00
Almoço	90\$00
Jantar	90\$00
Ceia	90\$00

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante facturas.

II — Definição de categorias

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e água. Os veículos ligeiros em distribuição e pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Condições específicas da construção civil

I — Admissão e carreira profissional

A — Condições de admissão:

1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- 14 anos para todas as outras categorias.

2 — As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nela previstas.

B — Aprendizagem:

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, os aprendizes não poderão permanecer mais do

que dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano.

4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente do seu cartão, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

C — Profissões com aprendizagem:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Pedreiro;
- d) Pintor;
- e) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

D — Promoções automáticas:

1 — Praticantes:

- a) Nas categorias onde não haja aprendizagem, os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticantes;
- b) Os praticantes não poderão permanecer mais do que um ano nessa categoria, findo o qual serão promovidos obrigatoriamente à categoria superior.

2 — Oficiais:

- a) Os oficiais de 2.ª serão automaticamente promovidos a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria;
- b) Para o efeito do estipulado na alínea anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que devidamente comprovado na altura da admissão, que é o constante do cartão profissional do trabalhador.

3 — Encarregados. — Os encarregados de 2.ª serão automaticamente promovidos a encarregados de 1.ª ao fim de quatro anos de permanência na mesma categoria.

E — Densidades:

1 — Em qualquer categoria profissional o número de praticantes e aprendizes considerados globalmente não será superior ao dos oficiais.

2 — Em relação às categorias profissionais onde existam duas classes ou escalões, o número total dos profissionais de 1.ª não pode ser inferior a 50 % do número dos de 2.ª

II — Categorias profissionais e definição de funções

Carpinteiro de limpos. — O trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragens. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Condutor-manobrador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra nos estaleiros e nas obras, areeiros ou pedreiras, equipamentos mecânicos sem exigência da carta de condução, fixos, semifixos ou móveis.

Encarregado. — O trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores na execução de uma obra ou parte de obra.

Pedreiro. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — O trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente. — O trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

ANEXO III

Enquadramento e tabela de remunerações mínimas Cales hidráulicas

III — 9500\$:

Canalizador de 1.ª (Met.).
Ferreiro ou forjador (Met.).
Serralheiro civil de 1.ª (Met.).
Serralheiro mecânico de 1.ª (Met.).
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª (Met.).
Torneiro mecânico de 1.ª (Met.).
Motorista de pesados (Rod.).
Condutor de veículos industriais pesados (CE).

IV — 9000\$:

Canalizador de 2.ª (Met.).
Ferreiro ou forjador de 2.ª (Met.).
Serralheiro civil de 2.ª (Met.).
Serralheiro mecânico de 2.ª (Met.).
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª (Met.).
Torneiro mecânico de 2.ª (Met.).
Motorista de ligeiros (Rod.).

V — 8900\$:

Carpinteiro de limpos de 1.ª (CC).
Carpinteiro de tosco ou de cofragens de 1.ª (CC).
Condutor-manobrador de 1.ª (CC).

Pedreiro de 1.^a (CC).
Pintor de 1.^a (CC).
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a (CC).
Doseador-ensaíador (CE).
Apontador ou conferente (CE) e (Met.).
Fiel de armazém (CE).
Vigilante de máquinas (CE).

VI — 8500\$:

Canalizador de 3.^a (Met.).
Ferreiro ou forjador de 3.^a (Met.).
Serralheiro civil de 3.^a (Met.).
Serralheiro mecânico de 3.^a (Met.).
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a (Met.).
Torneiro mecânico de 3.^a (Met.).
Capinteiro de limpos de 2.^a (CC).
Carpinteiro de toco ou cofragens de 2.^a (CC).
Condutor-manobrador de 2.^a (CC).
Pedreiro de 2.^a (CC).
Pintor de 2.^a (CC).
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a (CC).

VII — 8400\$:

Desenformador (CE).
Vigilante de britagem (CE).
Forneiro (CE).
Moleiro (CE).
Vagonetista (CE).
Ensacador (CE).
Condutor de veículos industriais leves (CE).

VIII — 8000\$:

Ajudante de forneiro (CE).
Ajudante de desenformador (CE).
Operador de guincho ou grua (CE).
Auxiliar de laboratório (CE).
Auxiliar de serviços pesados (CE).

IX — 7900\$:

Servente (Met.).
Porteiro (CE).
Guarda (CE).

X — 7700\$:

Servente (CC).

XI — 7400\$:

Auxiliar de serviços leves (CE).

XII — 7350\$:

Praticante do 2.^o ano (Met.).
Praticante (CC).

XIII — 7200\$:

Praticante do 1.^o ano (Met.)

XIV — 5500\$:

Aprendiz (15 anos) (Met.)

XV — 4500\$:

Aprendiz (14 anos) (Met.).

Gessos e estafes, cales gordas (vivas)

I — 11 000\$:

Técnico de laboratório (grau 2).

II — 5 % sobre a remuneração do trabalhador mais qualificado sob as suas ordens:

Encarregado (CE e Met.).
Encarregado de 1.^a (CC).

III — 5 % sobre a remuneração do trabalhador mais qualificado sob as suas ordens:

Encarregado-ajudante (CE).
Chefe de equipa (Met.).
Encarregado de 2.^a (CC).

IV — 9500\$:

Canalizador de 1.^a (Met.).
Ferreiro ou forjador de 1.^a (Met.).
Serralheiro civil de 1.^a (Met.).
Serralheiro mecânico de 1.^a (Met.).
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.^a (Met.).
Torneiro mecânico de 1.^a (Met.).
Motorista de pesados (Rod.).

V — 9000\$:

Técnico de laboratório (grau 1) (CE).
Canalizador de 2.^a (Met.).
Ferreiro ou forjador de 2.^a (Met.).
Serralheiro civil de 2.^a (Met.).
Serralheiro mecânico de 2.^a (Met.).
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.^a (Met.).
Torneiro mecânico de 2.^a (Met.).
Motorista de ligeiros (Rod.).

VI — 8900\$:

Carpinteiro de limpos de 1.^a (CC).
Carpinteiro de toco ou de cofragens de 1.^a (CC).
Pedreiro de 1.^a (CC).
Pintor de 1.^a (CC).
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a (CC).
Condutor manobrador (CC).
Apontador (Met.).

VII — 8500\$:

Canalizador de 3.^a (Met.).
Ferreiro ou forjador de 3.^a (Met.).
Serralheiro civil de 3.^a (Met.).
Serralheiro mecânico de 3.^a (Met.).
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a (Met.).
Torneiro mecânico de 3.^a (Met.).
Carpinteiro de limpos de 2.^a (CC).
Carpinteiro de toco ou de cofragens de 2.^a (CC).
Pedreiro de 2.^a (CC).
Pintor de 2.^a (CC).
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a (CC).

VIII — 8400\$:

Apontador (CE).
Calcinador (CE).

IX — 7950\$:
 Britador (CE).
 Fogueiro (CE).
 Ensacador (CE).
 Condutor de veículos industriais (CE).

X — 7900\$:
 Servente (Met.).

XI — 7850\$:
 Fundidor de 1.^a (CE).

XII — 7700\$:
 Servente (CC).
 Auxiliar de laboratório (CE).
 Auxiliar de serviços (CE).

XIII — 7350\$:
 Praticante (CC).
 Praticante do 2.^o ano (Met.).

XIV — 7200\$:
 Praticante do 1.^o ano (Met.).

XV — 7050\$:
 Fundidor de 2.^a (CE).

XVI — 6875\$:
 Cosedor de sacos (CE).
 Cozinheiro de 3.^a (CE).

XVII — 6750\$:
 Servente (CE).

XVIII — 5500\$:
 Aprendiz (15 anos) (Met.).

XIX — 4500\$:
 Aprendiz (14 anos) (Met.).

ANEXO III (ADENDA)

Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Cales hidráulicas

I — Encarregado (CE) (ME)	(¹) 9 980\$00
Encarregado de 1. ^a (CC)	9 880\$00
II — Encarregado-ajudante (CE)	9 980\$00
Chefe de equipa (Met.)	9 980\$00
Encarregado de 2. ^a (CC)	9 350\$00

(¹) A remuneração mínima deste profissional será de 10 480\$ se sob as suas ordens estiver um chefe de equipa ou um encarregado-ajudante.

Gessos e estafes, cales gordas (vivas)

II — Encarregado (Met.)	(¹) 9 980\$00
Encarregado (CE)	(²) 8 820\$00
Encarregado de 1. ^a (CC)	9 820\$00

III — Encarregado-ajudante (CE)	8 820\$00
Chefe de equipa (Met.)	9 980\$00
Encarregado de 2. ^a (CC)	9 350\$00

(¹) A remuneração mínima deste profissional será de 10 480\$ se sob as suas ordens estiver um ou mais chefes de equipa.

(²) A remuneração mínima deste profissional será de 9 270\$ se sob as suas ordens estiver um ou mais encarregados-ajudantes.

ANEXO IV (ADENDA)

Enquadramento dos profissionais em níveis de qualificação

Categoria profissional	Sindicatos	Níveis de qualificação
Técnico de laboratório	CE	2
Encarregado	CE, Met. e CC	3
Encarregado-ajudante	CE	3
Chefe de equipa	Met.	3
Fiel de armazém	CE	5.2
Apontador ou conferente	CE e Met.	5.2
Canalizador	Met.	5.3
Ferreiro ou forjador	Met.	5.3
Serralheiro civil	Met.	5.3
Serralheiro mecânico	Met.	5.3
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico	Met.	5.3
Torneiro mecânico	Met.	5.3
Motorista de pesados	Rod.	5.3
Motorista de ligeiros	Rod.	5.3
Carpinteiro de limpos	CC	5.3
Carpinteiro de tosco ou de cofragens	CC	5.3
Condutor-manobrador	CC	5.3
Pedreiro	CC	5.3
Pintor	CC	5.3
Troilha ou pedreiro de acabamentos	CC	5.3
Doseador-ensaaiador	CE	5.3
Vigilante de máquinas	CE	5.3
Calcinador	CE	6.2
Condutor de veículos industriais pesados	CE	6.2
Desenformador	CE	6.2
Vigilante de britagem	CE	6.2
Forneiro	CE	6.2
Moleiro	CE	6.2
Condutor de veículos industriais leves	CE	6.2
Vagonetista	CE	6.2
Ensacador	CE	6.2
Auxiliar de laboratório	CE	6.2
Operador de guincho ou grua	CE	6.2
Fogueiro	CE	6.2
Britador	CE	6.2
Ensacador	CE	6.2
Condutor de veículos industriais	CE	6.2
Fundidor	CE	6.2
Cosedor de sacos	CE	6.2
Cozinheiro	CE	7.2
Ajudante de forneiro	CE	7.2
Ajudante de desenformador	CE	7.2
Auxiliar de serviços pesados	CE	7.2
Servente	Met., CC e CE	7.2
Porteiro	CE	7.2
Guarda	CE	7.2
Auxiliar de serviços	CE	7.2
Praticante	Met. e CC	A 3
Aprendiz	Met.	A 3

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica,
Cimentos e Similares:

*Aríbal Ferreira de Almeida.
Horácio do Nascimento Matos.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

Mário Domingues.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviá-
rios:

José Antônio Banheira da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Ma-
deiras:

Domingos Baíão Pires.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 17 de Julho de 1978, a fl. 87 do
livro n.º 1, com o n.º 111, nos termos do artigo 19.º
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, por um lado, às empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas seguintes organizações sindicais:

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio;
Federação Regional dos Sindicatos de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes;
Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários, Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul;
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil;
Sindicato dos Trabalhadores de Imprensa;
Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte;
Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato Livre dos Trabalhadores de Armazéns do Norte;
Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho;
Sindicato dos Trabalhadores de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares;
Federação Nacional dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários;
Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria;
Sindicato dos Técnicos de Vendas;
Sindicato dos Empregados de Escritório do Porto;
Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito de Braga.

2 — Dasquelas empresas exceptuam-se, no entanto, do âmbito de aplicação deste CCT as que, não sendo livreiros, comercializem acessoriamente livros.

Cláusula 2.^a

(Vigência denúncia e revisão)

1 — Este contrato colectivo de trabalho tem a vigência prevista na lei, contando-se o seu início cinco

dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e poderá ser denunciado até trinta dias antes do seu termo.

2 — Por denúncia entende-se a apresentação da proposta de revisão feita à parte contrária.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder-lhe nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — Oito dias após a recepção da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e o prazo máximo das mesmas.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará em vigor o que se pretende rever.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados profissionalmente de harmonia com as suas funções, nos grupos e subgrupos e categorias ou escalões constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias ou escalões enumerados no anexo I são as seguintes:

A) *Trabalhadores de imprensa* — Idade mínima de 18 anos e curso complementar do liceu ou equivalente.

B) *Trabalhadores de escritório* — Idade mínima de 16 anos e as seguintes habilitações mínimas: curso geral de comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior a quatro, ou cursos equivalentes.

C) *Trabalhadores electricistas* — Idade mínima de 15 anos, as habilitações escolares mínimas legais e a respectiva carteira profissional:

1) Serão admitidos como aprendizes os indivíduos menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos não tenham completado três anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

- 2) Serão admitidos na categoria de ajudantes os indivíduos maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricistas, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou de montador electricista.

§ 1.º A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico, devidamente habilitado sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

D) *Trabalhadores de comércio* — Idade mínima de 15 anos e habilitações mínimas legais.

E) *Trabalhadores telefonistas* — Idade mínima de 18 anos e habilitações legais.

F) *Trabalhadores cobradores* — Idade mínima de 18 anos e habilitações legais.

G) *Trabalhadores contínuos, guardas, porteiros, paqueteres e trabalhadores de limpeza:*

Contínuos e porteiros — Idade mínima de 21 anos e habilitações legais.

Guardas — Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legais.

Paquete — Idade mínima de 14 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de limpeza — Idade mínima de 15 anos e habilitações mínimas legais.

H) *Trabalhadores motoristas* — Idade mínima de 28 anos e habilitações mínimas legais e carta de condução profissional.

I) *Trabalhadores das garagens* — Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legais.

J) *Trabalhadores da construção civil* — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais. Para os trabalhadores indiferenciados a idade mínima é de 18 anos.

L) *Trabalhadores de hotelaria:*

- 1) Idade mínima de admissão de 16 anos;
- 2) No momento de admissão os trabalhadores que não sejam titulares de carteira profissional deverão ter as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e o boletim de sanidade;
- 3) O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional quando exigida por lei;
- 4) Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho;
- 5) O valor atribuído à alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é fixado em 600\$, para todos os efeitos decorrentes da aplicação deste CCT e da lei, e nos casos de férias e dietas, nomeadamente.

3 — As condições de admissão previstas nesta cláusula não serão exigidas aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções a que correspondem as categorias previstas neste contrato.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar preferência à sua admissão, desde que possuam as habilitações mínimas.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita, a título experimental, por um período não superior a quinze dias.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

3 — Durante o período experimental, a entidade patronal poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador, sem necessidade de aviso prévio ou de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 6.ª

(Contratos a prazo)

É vedada a admissão de trabalhadores eventuais, sem embargo da celebração de contratos a prazo.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste, por forma clara, em contrato escrito.

2 — Ainda neste caso deverá ser observado o disposto no n.º 1 da cláusula 10.ª «Acessos».

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de trinta dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

4 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado, bem como à retribuição por inteiro do mês em que cesse o contrato.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste CCTV.

6 — O trabalhador substituto terá direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

7 — A entidade patronal entregará ao trabalhador, no acto da sua celebração, uma cópia do contrato referido nesta cláusula, respeitando as condições previstas nos números anteriores.

Cláusula 8.ª

(Dotações mínimas)

1 — É obrigatória a existência de:

A) Trabalhadores de escritório:

- a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento ou chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores;
- b) Por cada cinco profissionais de escritório, a existência de um chefe de secção;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;
- d) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro empregados.

B) Trabalhadores do comércio:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção;
- b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % de trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- d) Por cada grupo de cinco trabalhadores com categoria de vendedores (caixeiro de praça, caixeiro-viajante), vendedor especializado ou técnico de vendas e prospector de vendas, tomados no seu conjunto, um deles será inspector de vendas;
- e) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

C) Trabalhadores electricistas:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas em a) e b).

2 — Nas secções ou sectores com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou sector ou equivalente. Este ponto não se aplica às dotações mínimas específicas consignadas nesta cláusula.

3 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

Cláusula 9.ª

(Relações nominais)

As entidades patronais comprometem-se a dar cumprimento ao preenchimento e envio dos mapas de pessoal nos termos legais em vigor.

Cláusula 10.ª

(Acessos)

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho de funções e, neste caso, sendo ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou a comissão intersindical ou delegado sindical, pela ordem indicada de preferência.

2 — Sempre que a entidade patronal, independentemente do estabelecido neste contrato, tenha necessidade de promover trabalhadores, deverá ter em conta, por ordens de preferência, as maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo cursos de formação e aperfeiçoamento, e competência profissional e a antiguidade.

3 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 20 de idade, ou após um ano na categoria se tiverem entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

4 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, logo que completarem quatro anos na categoria, passarão à categoria imediata.

5 — Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completarem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

6— Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente passarão automaticamente a profissionais de escritório.

7— Os praticantes de caixeiros com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiro-ajudante.

8— Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros, logo que completarem quatro anos na categoria, são imediatamente promovidos à categoria superior.

9— Os caixeiros-ajudantes ascenderão a terceiros-caixeiros após dois anos na categoria.

10— Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro idêntico com preparação em desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

11— Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ingressam directamente como:

- a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

12— O praticante de desenho, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

13— Os estagiários de operador de máquinas de contabilidade ou de operador mecanográfico que nunca exerceram a profissão, ao fim de um ano de prática na profissão, ascenderão, respectivamente, a operador de máquinas de contabilidade e a operador mecanográfico.

14— As promoções automáticas para os trabalhadores electricistas são as seguintes:

- a) Passam à categoria de ajudantes os aprendizes maiores de 17 anos que tenham completado três anos de efectivo serviço;
- b) Passam à categoria de pré-oficial os indivíduos com mais de 16 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria;
- c) Passam à categoria de oficial os indivíduos que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria.

§ único. São considerados para todos os efeitos previstos na alínea b) os diplomados pelas escolas

oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

15— Os terceiros-oficiais e segundos-oficiais metalúrgicos, após quatro anos de permanência na categoria, passam automaticamente à categoria superior.

16— Os estagiários de revisão passam à categoria de revisor após um ano na categoria.

17— Para os trabalhadores de hotelaria os acessos são os seguintes:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos e que ingressem pela primeira vez na actividade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;
- b) Os trabalhadores admitidos com 18 anos ou mais anos e que ingressem pela primeira vez na actividade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão;
- c) Seja qual for a idade no momento de admissão e ingressando pela primeira vez na actividade, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos;
- d) Os trabalhadores sujeitos a aprendizagem têm de cumprir um período de estágio de doze meses, findo o qual ascenderão à categoria imediata;
- e) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente na categoria respectiva.

18— Para os trabalhadores telefonistas os acessos são os seguintes:

- a) Os actuais trabalhadores com a categoria de telefonista com menos de quatro anos de serviço na mesma serão classificados em telefonista de 2.ª; serão classificados em telefonista de 1.ª se tiverem quatro ou mais anos de serviço na categoria;
- b) Os trabalhadores telefonistas de 2.ª, após quatro anos de permanência na categoria, ascenderão a telefonistas de 1.ª;
- c) As empresas que admitam ao seu serviço um trabalhador com a categoria de telefonista serão obrigadas a contar-lhe todo o tempo de serviço na profissão noutras empresas, desde que devidamente comprovado por documento autenticado pelo sindicato e anterior(es) entidade(s) patronal(is), para efeitos do número anterior.

19— Para efeito das promoções automáticas previstas nesta cláusula, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, iluminação, temperatura ambiente e cubagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas emanadas da Direcção-Geral de Saúde;
- b) Atender os pedidos de esclarecimentos que lhe sejam dirigidos pelos sindicatos e respeitarem pertinentemente à execução deste contrato;
- c) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- d) Desde que lho seja declarado expressamente pelos trabalhadores, as entidades patronais poderão deduzir no salário de cada um a sua quota sindical e remetê-la para o sindicato respectivo até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que dizem respeito;
- e) Permitir a afixação de todos os textos, convocatórias, comunicações ou informações que sejam enviadas pelo sindicato, relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado e do conhecimento destes;
- f) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- g) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que

se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética profissional;

- b) Usar de urbanidade nas suas relações dentro do local de trabalho;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- d) Guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidentes;
- f) Não se opor por qualquer forma a que a entidade patronal exerça os direitos que lhe são ou foram atribuídos por lei relativos a aspectos profissionais;
- g) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as tarefas que, de acordo com a sua categoria profissional, lhe estiverem confiadas;
- h) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato.

Cláusula 13.ª

(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 que lhes são reconhecidas na lei ou neste contrato, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum, alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Baixar, em caso algum, a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria ou classe, constante neste contrato, salvo o disposto na cláusula «Substituições temporárias»;
- e) Transferir o trabalhador para outro local sem seu prévio consentimento, por escrito;
- f) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem seu prévio consentimento, por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador, devidamente comprovados.

4 — 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 «Indemnização em substituição da reintegração».

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — O período normal de trabalho será, sem prejuízo de horário de menor duração que já esteja a ser praticado, excepto se a lei dispuser algo em contrário, o seguinte:

- a) Quarenta horas semanais para os trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Para os restantes trabalhadores será de quarenta e quatro horas semanais, distribuídas pelo seguinte horário: das 9 horas às 19 horas, com descanso das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos para almoço, de segunda-feira a sexta-feira. Aos sábados o horário é das 9 horas às 13 horas.

De 1 de Junho a 31 de Agosto não haverá lugar a trabalho ao sábado.

3 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Aos trabalhadores que cumpram um horário de mais de quatro horas de trabalho ininterrupto a entidade patronal deverá facultar um período de quinze minutos de intervalo, excepto para os trabalhadores por turnos, que será de meia hora, para alimentação, sem prejuízo da respectiva retribuição.

5 — As empresas que pretendam praticar, total ou parcialmente, horário diferente do previsto nas alí-

neas anteriores poderão fazê-lo com o acordo expresso dos trabalhadores.

Cláusula 15.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

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

3 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas sempre a título facultativo para o trabalhador, até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

4 — A prestação de trabalho extraordinário:

- a) Não pode exceder quatro horas diárias;
- b) Deve ser interrompido por sessenta minutos às horas das refeições, sendo estas a cargo da entidade patronal.

Cláusula 16.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.ª

(Retribuição do trabalho)

1 — As remunerações certas mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes no anexo II.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante transferência bancária, se o trabalhador concordar. Em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder. O trabalhador receberá por cada dia em atraso $\frac{1}{10}$ de acréscimo sobre a sua remuneração normal, caso se prove haver atitude dolosa ou reiteradamente negligente por parte da entidade patronal.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas seguintes:

a) Consideram-se horas de refeição, início e termo:

Almoço, entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos ou entre as 13 e as 15 horas, conforme horário praticado;

Jantar, entre as 19 e as 21 horas.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas, bem como aqueles que estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 500\$, enquanto estejam no exercício das funções referidas.

6 — Os trabalhadores que ocasionalmente substituem os profissionais referidos no n.º 7 receberão o respectivo abono mensal. Nos meses incompletos receberão proporcionalmente ao tempo de substituição.

7 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será, pela entidade patronal, garantida, durante os doze meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores.

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

9 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser creditadas pelas notas de encomenda ou requisição assinada pelos respectivos clientes, desde que comprovada a sua autenticidade, salvo se nos cinco dias subsequentes à recepção da encomenda a entidade patronal comunicar que a não pode satisfazer por razões que lhe não são imputáveis. No caso das vendas em sistemas de crediário, as comissões sobre vendas deverão ser creditadas pelos contratos, assinados pelos respectivos clientes, desde que comprovada a sua autenticidade, só se mostrando, no entanto, o trabalhador com direito a elas à medida que os referidos contratos vão sendo liquidados.

11 — Os trabalhadores responsáveis por chefia de serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à retribuição mensal base do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de 1000\$.

12 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a existência de comissionistas.

13 — O disposto no número anterior não se aplica aos agentes comerciais ou mediadores.

Cláusula 18.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for nocturno;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, tendo o trabalhador direito a um dia de descanso nos três dias subsequentes, sem prejuízo da remuneração normal.

2 — Para efeitos do número anterior considera-se trabalho nocturno todo aquele que se tenha iniciado entre as 20 horas e as 8 horas.

Cláusula 19.ª

(Trabalho fora do local habitual)

1 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha.

2 — As despesas de deslocação, manutenção e representação (estas quando autorizadas) de qualquer trabalhador quando em serviço fora da localidade do seu local normal de trabalho são por conta da entidade patronal.

3 — Os trabalhadores que efectuem deslocações dentro da localidade do seu local normal de trabalho terão direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmente comprovadas;
- b) Ao pagamento das refeições, nos termos do n.º 5 desta cláusula, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem.

4 — 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.

5 — As ajudas de custo referidas nos números anteriores não poderão ser inferiores a 425\$ por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas

por uma parte do dia, as ajudas de custo serão obrigatoriamente dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 110\$;

Dormida e pequeno-almoço — 240\$.

6 — A entidade patronal poderá optar pelo pagamento das despesas de deslocação contra a entrega de documentos pelo trabalhador.

7 — Quando o trabalhador utiliza veículo próprio ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á as despesas inerentes à sua utilização, na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super, à altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

8 — A entidade patronal comprometer-se-á a:

- a) Estabelecer um seguro de responsabilidade civil limitada a 1000 contos (seguro contra terceiros) para os trabalhadores de serviço externo que utilizam normal e/ou regularmente a própria viatura ao serviço da entidade patronal;
- b) Assegurar contra acidentes de trabalho os trabalhadores no período de trabalho independentemente de ser ou não durante o horário normal;
- c) Segurar contra riscos de viagem ao estrangeiro ou ilhas adjacentes no valor de 1000 contos os trabalhadores que se deslocam em serviço da entidade patronal.

Cláusula 20.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

§ único. O previsto neste número relativo a acumulação de cargos não se aplica nos casos de férias, faltas e impedimentos prolongados.

2 — Se a substituição durar mais de três meses num ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

3 — Para efeitos de substituição deverão ser consultados os trabalhadores nos termos do n.º 1 da cláusula «Estágio e acesso».

4 — O previsto no n.º 2 desta cláusula não se aplica aos casos de faltas e impedimentos prolongados que prevejam possibilidade de ausência de trabalho por períodos de tempo superiores a três meses.

Cláusula 21.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho mesmo que se

trate de mudança total ou parcial do estabelecimento salvo se houver acordo do trabalhador e parecer favorável do sindicato respectivo, ambas por escrito.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório ou definitivo, a entidade patronal custeará sempre as despesas de transporte do trabalhador, do seu agregado familiar, mobiliário e outras despesas resultantes da transferência, bem como despesas de transporte diário para além dos gastos habituais verificados antes da transferência do local de trabalho.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato auferirão por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou escalão uma diuturnidade de 500\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato até ao limite de duas diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades será contado todo o tempo de serviço na mesma categoria ou escalão à data da entrada em vigor deste contrato, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste contrato não tinham direito a diuturnidades e as não recebiam, será contado todo o tempo de serviço na mesma categoria, não podendo, no entanto, vencer mais que uma diuturnidade à data da entrada em vigor deste contrato.

4 — Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorre da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de Natal)

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

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — O trabalhador que naquela data não tenha completado um ano de serviço receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, o qual nunca será inferior a 25 % do subsídio referido no n.º 1, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — Aquando da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5—Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio de Natal ser inferior a 25 % do total.

Cláusula 24.ª

(Subsídio de férias)

1—Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2—O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3—No ano de admissão, o trabalhador receberá um subsídio equivalente aos dias de férias a que tiver direito.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

(Descanso semanal e feriados)

1—Os dias de descanso semanal obrigatórios são o sábado e domingo, sem prejuízo do disposto na cláusula 14.ª «Horário de trabalho».

2—São para todos os efeitos considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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.

3—São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos estipulados no número anterior, os seguintes:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 26.ª

(Férias)

1—Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito, a título de férias, a trinta dias de calendário remunerados.

2—No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, que se completará em 31 de Dezembro, não podendo exceder quinze dias de calendário.

Cláusula 27.ª

(Aquisição do direito de férias)

1—O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2—O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, a liquidar de harmonia com a retribuição a que o trabalhador tiver direito no momento em que gozar as férias, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula «Férias».

3—Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4—Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 28.ª

(Fixação da época de férias)

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

2—Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, e caso o trabalhador esteja sindicalizado, o qual em qualquer caso deverá ser dado a conhecer ao trabalhador até 31 de Março.

3—No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser fixada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4—Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5—Os trabalhadores menores de 18 anos têm o direito de gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores.

6—No caso de cônjuges ou de pessoas que vivam maritalmente estarem ao serviço de empresas diferentes, a entidade patronal deverá facultar, sempre que lhe seja solicitado, o gozo de férias simultâneas.

Cláusula 29.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Férias e cessação do contrato)

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

2 — O disposto nos números anteriores aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato por reforma do trabalhador.

3 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 32.^a

(Encerramento para férias)

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento será fixado pela entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissão sindical ou delegado sindical, pela ordem indicada e anunciada aos trabalhadores por meio de comunicado afixado, depois de tal encerramento ser autorizado pelo Ministério do Trabalho.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

Cláusula 33.^a

(Violação do direito de férias)

1 — A entidade patronal que obstar ao gozo das férias ou ao pagamento do respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como ao triplo do respectivo subsídio que deixou de receber.

2 — As férias em falta deverão ser gozadas, obrigatoriamente, no 1.º trimestre do ano seguinte.

Cláusula 34.^a

(Licenças sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — O período de licença concedida de acordo com esta cláusula será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

4 — Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho e a entidade patronal poderá contratar um substituto do trabalhador ausente, nos termos da cláusula «Admissão para efeitos de substituição».

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) 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;
- b) 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 de comissão de trabalhadores;
- c) Altura do casamento, durante quinze dias de calendário;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, noras e genros, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados, durante dois dias;
- f) Parto da mulher ou companheira, durante três dias;
- g) Falecimento de parentes ou pessoas em regime de comunhão de mesa e habitação, durante dois dias;
- h) Prestação de provas de exame, durante o próprio dia e no meio período de trabalho imediatamente anterior;
- i) Dias de inspecção militar;
- j) Chamada para ocorrer a qualquer emergência de bombeiros voluntários;
- l) Necessidade de consulta médica urgente ou que tenha sido marcada em consulta anterior;
- m) Doação de sangue a organismos oficiais, por período de meio dia;
- n) Prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova documental idónea dos factos alegados.

3 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídios ou de qualquer outras regalias, salvo as que excedam o crédito de horas a que tenham direito os seus titulares nos termos previstos neste contrato.

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

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

Cláusula 37.^a

(Faltas injustificadas)

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior, bem como aquelas cuja justificação não observe o disposto nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula.

Cláusula 38.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

1 — A entidade patronal tem o direito de descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente a uma falta ao trabalho, ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual tempo o período de férias imediato. Esta última situação não será praticável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias os serviços completos.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — Para o efeito de desconto no vencimento das faltas que não dão direito a remuneração, considera-se a seguinte fórmula:

$$VD = SM / 30$$

VD — Vencimento diário;

SM — Salário mensal.

4 — As consequências previstas nos números antecedentes não impedem a eventual instauração do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 39.^a

(Direitos especiais das trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho 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 qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com perda de retribuição;
- b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos ou horários que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição normal;
- c) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, podendo o período de trinta dias ser gozado total ou parcialmente antes do parto, mantendo a trabalhadora o direito

ao pagamento mensal da sua retribuição fixa tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio de previdência, este reverterá para a empresa;

- d) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas;
- e) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, durante um período de cento e oitenta dias, após a licença de parto;
- f) O direito de faltar nos trinta dias seguintes a aborto ou parto de nado-morto, tendo direito ao complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, por forma que a soma seja igual à sua retribuição normal.

Cláusula 40.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes dos estabelecimentos de ensino preparatório, geral, complementar, médio ou superior, oficial, oficializado ou equivalente e ainda os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, neste caso dentro do âmbito e das necessidades específicas da empresa onde trabalhem, têm direito, durante o período escolar, e em dias de aulas, à redução do seu horário de trabalho em uma hora, podendo ir, quando necessário, até uma hora e meia, para frequência daquelas, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 — Os trabalhadores podem faltar no dia de prestação de provas de exame e meio período de trabalho do dia imediatamente anterior, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de trinta dias do início da frequência dos cursos a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

4 — A empresa custeará na totalidade todas as despesas ocasionadas pela frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional desde que reconhecidos pela empresa, no âmbito e nas necessidades específicas das actividades da mesma.

5 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

6 — As faculdades citadas nesta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento escolar em dois anos consecutivos.

7 — Os direitos referidos no n.º 1 caducarão automaticamente logo que, qualquer que tenha sido o motivo, o trabalhador perca a possibilidade de passar em pelo menos três cadeiras ou naquelas que, embora em menor número, lhes permitam passar para o ano imediato ou concluir o curso, caso esteja no último ano.

Cláusula 41.ª

(Trabalho de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal ter ao serviço da empresa menores de 16 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 42.ª

(Exames médicos)

1 — Nenhum menor pode ser admitido efectivamente sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

4 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais a empresa é obrigada a transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 43.ª

(Conceito de infracção disciplinar)

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo de trabalho, o facto que consista quer em acção, quer em omissão, por ele praticado em violação dos deveres a que se encontra vinculado.

Cláusula 44.ª

(Processo disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar terá de iniciar-se no prazo de dez dias a contar do conhecimento da infracção e do presumível arguido por quem decidir a instauração, sob pena de caducidade da própria acção disciplinar.

2 — O procedimento disciplinar considera-se iniciado com a decisão, igualmente escrita, de abrir o mesmo.

3 — No prazo de três dias a contar da decisão referida no número anterior, será dela enviada uma cópia ao trabalhador pela entidade que decidiu instaurar o processo.

4 — Finda a instrução, será proferido despacho de arquivamento ou lavrada nota de culpa, que será comunicada ao arguido e à comissão de trabalhadores até ao trigésimo dia contado a partir do conhecimento da infracção e do presumível arguido.

5 — A nota de culpa deve incluir a descrição dos factos concretos de que é acusado o trabalhador, dando-se conta, se for caso disso, da intenção de despedimento.

6 — Após a recepção da nota de culpa, que deverá ser enviada em carta registada com aviso de recepção ou em mão própria, assinando o trabalhador no original, este tem o direito de apresentar a sua defesa no prazo de três dias, bem como lhe é conferido o direito de, nesse prazo, arrolar testemunhas e requerer a realização de diligências necessárias ao apuramento dos factos.

7 — Cumpre ao arguido apresentar as testemunhas que arrolou na data que lhe for fixada para tal, sob pena de não serem ouvidas, sem que tal omissão envolva qualquer nulidade.

8 — Caso qualquer das testemunhas esteja comprovadamente impedida de comparecer na data fixada, deverá o instrutor ouvi-la ou àquela que o arguido tenha indicado em sua substituição nos cinco dias úteis posteriores à falta, sem prejuízo do disposto na parte final do ponto 7 desta cláusula.

9 — O número máximo de testemunhas a indicar pelo arguido é de dez.

10 — Até ao quinto dia posterior à produção da prova, a entidade patronal remitirá sempre à comissão de trabalhadores, a fim de a mesma se pronunciar no prazo de dois dias úteis.

11 — Até dez dias após expirar o prazo concedido à comissão de trabalhadores para emitir o parecer referido no ponto 10 desta cláusula, deverá a entidade patronal proferir a sua decisão, quer aquela tenha ou não dado o seu parecer, que deverá ser devidamente fundamentada e constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

12 — O processo disciplinar deve estar concluído no prazo máximo de noventa dias.

13 — São consideradas nulidades insupríveis do processo importando a nulidade da sanção:

- a) Falta da entrega da nota de culpa;
- b) Não audição do trabalhador nos termos do ponto 6 desta cláusula;
- c) Não audição das testemunhas por ele devidamente arroladas sem prejuízo do disposto na parte final do ponto 7 desta cláusula;

d) Não envio à comissão de trabalhadores de cópia do processo nos termos do ponto 10 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de vencimento até oito dias;
- d) Despedimento.

§ único. O cálculo da remuneração diária para efeitos da alínea c) é feito pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{VM \times 12}{PTNS \times 52}$$

VM — Vencimento mensal.

PTNS — Período de trabalho normal semanal.

Cláusula 46.^a

(Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares)

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer para os órgãos jurisdicionais competentes.

4 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

5 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que qualquer deles o requeira, o registo das sanções disciplinares, escripturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

6 — As entidades patronais deverão facultar aos sindicatos os registos das sanções disciplinares referidos no número anterior respeitantes aos trabalhadores seus sindicalizados quando lhes forem solicitados.

Cláusula 47.^a

(Sanções abusivas)

1 — Presumem-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos deste CCT e da lei;
- c) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores às funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, comissão de trabalhadores, comissão de *contrôle* operário, bem como dirigente ou representante de trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outros inerentes a este contrato;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações correctas à Inspecção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou aplicação de qualquer outra sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levados a efeito até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 48.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses.

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

CAPITULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.ª

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Denúncia unilateral do trabalhador;
- d) Rescisão, por qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 50.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

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

Cláusula 51.ª

(Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca:

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

Cláusula 52.ª

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho.

2 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de fazer a prova da existência da mesma por meio do processo disciplinar conforme o disposto na cláusula.

3 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário, ou que a entidade patronal tenha, por todos os meios ao seu alcance, tentado a sua entrega na residência conhecida do trabalhador.

Cláusula 53.ª

(Rescisão por iniciativa da entidade patronal ocorrendo justa causa)

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

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

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

Cláusula 54.ª

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador ocorrendo justa causa)

1 — Considera-se justa causa por rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) A violação dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei ou neste contrato;
- d) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão grave e dolosa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) A falta de condições de higiene, de segurança, de moralidade e disciplina de trabalho;
- g) A ofensa regular à honra e dignidade do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos ou entidade patronal, e ainda quando

esta for feita de forma repetitiva pelos outros trabalhadores, com a conviência da entidade patronal e dos seus superiores hierárquicos;

- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 55.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

O trabalhador poderá, em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho sem prazo, estando, contudo, obrigado a comunicar o facto à entidade patronal com, pelo menos, dois meses de antecedência. No caso de o trabalhador ter menos dois anos completos de serviços, o aviso prévio será de um mês, salvo disposição legal mais favorável.

Cláusula 56.ª

(Indemnização em substituição da reintegração)

Em substituição da reintegração, o trabalhador poderá optar por uma indemnização, a qual será de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença, no caso de despedimento sem justa causa.

Cláusula 57.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — Em caso de traspasso, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente, a qual fica vinculada à satisfação de todos os direitos e regalias que os trabalhadores tenham adquirido.

2 — No caso de violação dos direitos e regalias previstos no número anterior, o trabalhador lesado poderá rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º X da cláusula Y.

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

4 — Para efeito do disposto no n.º 3, deverão as entidades patronais adquirente e transmitente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos, levando igualmente ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados a transacção projectada para que estes igualmente reclamation os seus créditos.

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

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 58.ª

(Princípio geral)

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente contrato contribuirão para as instituições de previdência que os abrangam, nos termos da lei.

Cláusula 59.ª

(Complemento de pensão por acidente e reforma)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou total, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a pensão ou indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, as entidades patronais pagarão, até ao limite máximo de cento e vinte dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 60.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite máximo de noventa dias por ano.

2 — Durante o período de doença devidamente comprovada, até ao limite máximo de noventa dias por ano, o trabalhador receberá por inteiro a retribuição líquida que ele auferiria caso se mantivesse ao serviço, reembolsando a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3 — Os três primeiros dias só serão obrigatoriamente pagos se a baixa for de sete ou mais dias.

CAPÍTULO XI

Salubridade e higiene no trabalho

Cláusula 61.ª

(Princípio geral)

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições neces-

sárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a instalações sanitárias, iluminação e ruídos.

Cláusula 62.ª

(Fiscalização)

1 — A fiscalização dos estabelecimentos, para efeitos da matéria regulada neste capítulo, compete à Inspeção do Trabalho, à Direcção-Geral de Saúde e à Direcção dos Serviços Industriais.

2 — Deverão ser fornecidas ao Sindicato e à entidade patronal cópias do documento em que a entidade fiscalizadora formular as medidas impostas e os respectivos prazos de cumprimento.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 63.ª

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 64.ª

(Comunicação à empresa)

O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa, incluindo os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

Cláusula 65.ª

(Comissões sindicais e intersindicaes da empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do Sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

3 — A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa ou unidade de produção.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e, para efeitos do crédito de horas estipulado neste contrato, serão calculados na seguinte base:

- a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresas com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) Empresas com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando *N* o número de trabalhadores sindicalizados.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para interferir nos trabalhos da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores — sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores — sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 66.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa e da comissão intersindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um mínimo mensal para o exercício das suas funções de:

Cinco dias nas empresas com um a cinquenta trabalhadores;

Dez dias nas empresas com cinquenta e um a cem trabalhadores;

Quinze dias nas empresas com mais de cento e um trabalhadores.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada trabalhador de um crédito mínimo mensal de, respectivamente, para delegados que pertencem à comissão sindical e à comissão intersindical:

Dez e quinze horas nas empresas com um a dez trabalhadores sindicalizados;

Vinte e vinte e cinco horas nas empresas com onze a trinta trabalhadores sindicalizados;

Trinta e trinta e cinco horas nas empresas com trinta e um a cinquenta trabalhadores sindicalizados;

Vinte e vinte e cinco horas nas empresas com mais de cinquenta e um trabalhadores sindicalizados.

4 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais dentro dos limites fixados no n.º 2 e pelos delegados sindicais dentro dos limites fixados no número anterior, em respeito pela proporção estabelecida no n.º 4 da cláusula «Comissões sindicais e intersindicais da empresa», são faltas justificadas com direito a remuneração.

5 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais que tenham ultrapassado os limites fixados no n.º 2 e as dadas pelos delegados sindicais que tenham também, na proporção convencionada, ultrapassado o respectivo crédito de horas, bem como as faltas dadas pelos delegados sindicais não compreendidos na referida proporção, são consideradas faltas justificadas sem direito a remuneração.

6 — Quer no caso previsto no n.º 4, quer no caso previsto no número anterior, a utilização do crédito de horas não poderá afectar as férias anuais, os respectivos subsídios ou quaisquer outras regalias.

7 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 67.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical da empresa ou pela comissão intersindical da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cem trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais 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 quaisquer dos casos, da laboração normal da empresa;

- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou pelos delegados sindicais na empresa, poderem junto das entidades patronais ou seus representantes verificar o cumprimento do presente contrato colectivo de trabalho na empresa.

Cláusula 68.ª

(Reuniões da comissão sindical da empresa e da comissão intersindical da empresa com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical e ou a comissão intersindical será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa e ou comissão intersindical de empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal os meios técnicos necessários que possua.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical de empresa e a entidade patronal, bem como as razões em que foram fundamentadas, serão comunicadas a todos os trabalhadores ou afixadas na empresa, facultando a entidade patronal os meios necessários que possua.

Cláusula 69.ª

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa e ou a comissão intersindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e determinado de comum acordo dentro da empresa.

Cláusula 70.ª

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela comissão sindical de empresa e ou comissão intersindical de empresa ou pelos delegados sindicais.

2 — Nas empresas a laborar por turnos o período é de quarenta horas.

3 — Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa.

4 — Fora do horário de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical de empresa ou ainda por um terço ou cinquenta dos trabalhadores dessa empresa.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.ª

(Princípio)

1 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as orientações emanadas dos sindicatos ou dos dirigentes sindicais em matéria da sua competência, nos termos deste contrato e da lei.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — Consideram-se também expressamente aplicadas todas as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 72.ª

(Comissão paritária)

1 — Para interpretação e integração deste CCT será constituída uma comissão paritária integrada por representantes de ambas as partes.

2 — A referida comissão deverá estar constituída mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao trigésimo dia posterior à data da publicação do CCT no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

3 — A comissão paritária reunirá quinze dias após a sua constituição para aprovar o seu regulamento interno.

4 — Sempre que a comissão paritária, integrando as lacunas do contrato, criar uma categoria profissional deverá, em simultâneo, fixar a respectiva remuneração, bem como a data do direito a ela.

5 — As deliberações da comissão paritária, desde que envolvam carácter genérico, constituirão parte integrante deste CCT, devendo ser publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

(Retroactividade)

1 — As tabelas salariais terão efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1978.

2 — Os retroactivos serão pagos até sessenta dias após a publicação do CCT.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores do comércio

Vendedor. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente de variação dos preços e de outros factores que interessem ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário.

Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça, e caixeiro de praça (pracistas) quando exerça a sua actividade na área da sede da actividade patronal e concelhos limítrofes.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (caixeiros-viajantes, caixeiros de praça ou pracistas), vendedores especializados; visita clientes; recebe reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode aceitar encomendas.

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

Chefe de compras. — O trabalhador especialmente encarregado de dirigir o sector e apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Caixeiro. — 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 encomenda 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.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; pode ser encarregado de orientar e controlar a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora na organização material do armazém.

Conferente/ajudante de fiel de armazém. — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Embalador. — O trabalhador que, conforme guias ou facturas juntas, acondiciona convenientemente e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer cobrança dos artigos no acto da entrega.

Empregado auxiliar (ou servente). — O trabalhador que executa tarefas não especializadas no estabelecimento ou no armazém, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Praticante. — O trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento dirige o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que numa secção do estabelecimento dirige o serviço e o pessoal; coordena e controla o trabalho e as vendas na secção.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Empilhador. — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando predominantemente empilhadoras.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — O trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala

com o cliente no local de vendas. Enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos. Por vezes recebe o pagamento quando faz apor o cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também de inventário periódico das existências.

Caixa de balcão. — O trabalhador que faz serviço de recebimento da parte da clientela e selagem de recibos, preenchendo a respectiva folha diária de caixa, podendo receber cheques e fazer pagamentos quando autorizado a isso.

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos proscritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços de escritório ou divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos 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 necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviço administrativo.

Secretário de direcção. — Ocupa-se 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.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para

levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico de contas. — 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 de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *controle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros em registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e subscreve a escrita da empresa.

Guarda-livros. — Ocupa-se 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, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, 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. Poderá ser encarregado, ocasionalmente, de executar trabalho de escritório que não colida com a sua categoria profissional.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia em língua portuguesa ou estrangeira e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos. Pode, por vezes, utilizando uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis, matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório. Categorias profissionais: em língua estrangeira e língua portuguesa.

Tradutor. — O trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

Operador de «telex» em língua portuguesa ou em língua estrangeira. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleximpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço. Categorias profissionais: em língua estrangeira e língua portuguesa.

Caixa de escritório. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicação nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para esta função.

Escriturário. — 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-o 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 à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de 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 auxiliares de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas desde que relacionados com a função normalmente desempenhada. Pode ser designado de 1.ª, 2.ª e 3.ª

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista de organização e métodos). — Estuda e define o serviço do uti-

lizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;

- b) De sistemas. — Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico. — Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De *software*. — Estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.
- e) De exploração. — Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e *contrôle* dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Programador informático. — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos. — Estuda, concebe e estabelece as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações. — Estuda, concebe e estabelece as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) De *software*. — Estuda, concebe e estabelece as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.
- d) De exploração. — Estuda, concebe e estabelece especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador. — Recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos. — Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *on-line*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e de informação.

Monitor informático/mecanográfico. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Controlador/planificador informático. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) Planificador informático. — Planifica o trabalho a realizar pelo computador, mantém em dia o seu registo, controla a sua execução e intervém em caso de acidente ou atraso; contabiliza os tempos de exploração, paragem, avaria ou manutenção, a fim de manter em dia o quadro de custos de exploração; se em multiprocessamento, planifica os trabalhos, de forma a assegurar um melhor equilíbrio de exploração; assegura a ligação dos serviços de informática com os utilizadores com vista ao correcto funcionamento das aplicações, nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e poderá actualizar ficheiros e verificar a qualidade e exactidão de documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação;
- b) Controlador informático. — Verifica a qualidade e a exactidão dos documentos base e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues nos prazos estabelecidos, e toma as medidas necessárias no caso de se verificar qualquer tipo de erro; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através das máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; compara os elementos saídos a partir de valores conhecidos e das inter-relações com mapas e outros elementos que possam ser controlados — datas, quantidades, percentagens, etc.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências e recolhe os resultados.

Perfurador-verificador/operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara,

opera e controla equipamentos de registo e ou transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador encarregado de operar com máquinas de corte de papel e separação de químicos, bem como da recepção e expedição dos documentos mecanográficos. Deve ser responsável pela existência de um arquivo de *inputs* mecanográficos que vão sendo tratados.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Redactor publicitário. — É o trabalhador que cria conceitos motivadores das campanhas publicitárias por si só ou em conjunto com o visualizador e os desenhos através de textos para os meios de informação.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e atende o telefone.

Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Empregado de limpeza. — O trabalhador que desempenha exclusivamente serviços de limpeza.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e eventualmente outros serviços análogos.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Trabalhadores-cobreadores

Cobrador. — O trabalhador que fora das empresas procede a recebimentos, pagamentos e depósitos, elaborando os respectivos documentos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa outros serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Trabalhadores motoristas

Motorista. — É o trabalhador que possui carta de condução profissional e exerce principalmente a condução de veículos automóveis pesados ou ligeiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, podendo eventualmente efectuar, se possível, pequenos trabalhos de desempenagem. É o responsável pela carga que transporta e orienta a sua carga e descarga. Pode ser, eventualmente, encarregado da cobrança da carga que transporta no acto da sua entrega.

Trabalhadores de hotelaria

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

Subencarregado de refeitório. — É o profissional que superintende nos diversos trabalhos de refeitórios, desde que o número limite de trabalhadores ao serviço seja de dez. Em refeitórios com um número superior de trabalhadores, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Empregado de refeitório (cantinas/refeitórios). — É o profissional que executa, nos diversos sectores de um refeitório, todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras-frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar os serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Cozinheiro. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias,

emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras-frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central ligando e interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação do material instalado. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

Trabalhadores das garagens

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras, arrumar as mercadorias do veículo, zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo, podendo ocasionalmente fazer a cobrança das mercadorias no acto da sua entrega.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

Trabalhadores de imprensa

Revisor principal. — É o trabalhador que faz leitura prévia de originais e leitura de provas de texto com dispensa de passagem ou segunda leitura; é também encarregado da segunda leitura de provas de texto lidas pelos revisores e de contraprovas.

Revisor. — É o trabalhador que é encarregado da primeira leitura de provas de texto e de contraprovas.

Estagiário de revisão. — É o trabalhador que presta unicamente os serviços enumerados para os revisores.

Redactor de enciclopédia. — É o trabalhador que redige textos para serem inseridos em enciclopédias, consultando obras diversas sobre os assuntos que lhe são distribuídos, lendo e traduzindo, quando for caso disso, seleccionando informações e redigindo os textos definitivos utilizando estilo adequado a este género de publicações, e revê, eventualmente, as primeiras e segundas provas tipográficas, comparando estas com os originais e indicando por sinais convencionais os erros a corrigir.

Arquivista. — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações, analisa-as e arquiva-as.

Arquivista auxiliar. — É o trabalhador que recorta o material classificado, elabora envelopes (*dossiers*) e distribui material pelos respectivos processos, retira os documentos pedidos e mantém um registo das pessoas que os retêm.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetisa todo o material gráfico destinado a postos de venda, publicidade exterior e directa, livros, folhetos, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maqueta, executa com a técnica e o pormenor necessários o material gráfico destinado à imprensa, postos de venda, publicidade exterior e directa, livros, folhetos, embalagens, *stands* ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção. As funções de desenhador-maquetista e de desenhador de arte finalista podem ser acumuláveis.

Desenhador gráfico/artístico. — É o trabalhador que executa trabalhos gráficos a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelos trabalhos.

Visualizador. — É o trabalhador que, por si só ou em colaboração com outros responsáveis, cria os conceitos motivacionais e as imagens publicitárias, desenvolvendo-as graficamente.

Praticante de desenho. — É o trabalhador que se inicia na profissão, sob a orientação de profissionais mais qualificados, coadjuva os trabalhos simples e operações auxiliares.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador gráfico/artístico.

Construção Civil

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

Carpinteiro em geral (de limpos e/ou em banco). — É o trabalhador que executa, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias, de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Grupo A — 11 500\$:

Director de serviços.
Chefe de departamento.
Chefe de serviços.
Chefe de escritório.
Chefe de divisão.
Analista informático.
Programador informático.
Técnico de contas.
Tesoureiro.
Redactor publicitário.
Visualizador.
Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Caixeiro-encarregado.
Desenhador-maquetista.
Desenhador de arte finalista.

Grupo B — 10 450\$:

Chefe de secção.
Guarda-livros.
Redactor de enciclopédia.
Caixeiro chefe de secção.
Encarregado de armazém.
Encarregado electricista.
Encarregado-fiscal ou verificador de qualidade.
Revisor principal.

Grupo C — 9800\$:

Inspector de vendas.
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.
Correspondente em língua estrangeira.
Tradutor.
Secretário da direcção.
Operador informático.
Monitor informático/mecanográfico.
Chefe de equipa.
Controlador/planificador informático.

Grupo D — 8850\$:

Primeiro-escriturário.
Primeiro-caixeiro.
Vendedor.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Vendedor especializado ou técnico de vendas.
Prospector de vendas.
Fiel de armazém.
Motorista de pesados.
Caixa de escritório.
Arquivista.
Desenhador gráfico/artístico com mais de seis anos.
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Encarregado de refeitório.
Cozinheiro de 1.^a
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco).
Pedreiro.
Pintor.
Oficial electricista.
Revisor.
Operador mecanográfico.

Grupo E — 8200\$:

Segundo-escriturário.
Segundo-caixeiro.
Conferente/ajudante de fiel de armazém.
Operador de *telex* em língua estrangeira.
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Cobrador.
Motorista de ligeiros.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Desenhador gráfico/artístico de três a seis anos.
Cozinheiro de 2.^a
Despenseiro.
Subencarregado de refeitório.
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador-verificador/operador de posto de dados.
Operador de máquinas auxiliares.

Grupo F — 7600\$:

Terceiro-escriturário.
Terceiro-caixeiro.
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Operador de *telex* em língua portuguesa.
Desenhador gráfico/artístico até três anos.

Cozinheiro de 3.^a

Pré-oficial electricista do 1.^o ano.

Empilhador.

Estagiário de revisão.

Arquivista auxiliar.

Lubrificador.

Telefonista de 1.^a

Estagiário de operador mecanográfico.

Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.

Grupo G — 6650\$:

Ajudante de motorista.
Distribuidor.
Contínuo.
Porteiro.
Guarda.
Operador heliográfico.
Tirocinante do 2.^o ano.
Caixa de balcão.
Empregado de limpeza.
Empregado de refeitório *.
Servente.
Embalador.
Arquivista técnico.
Ajudante de electricista do 2.^o ano.
Lavador.
Telefonista de 2.^a

Grupo H — 6250\$:

Tirocinante do 1.^o ano com mais de 20 anos.
Ajudante de electricista do 1.^o ano.
Caixeiro-ajudante do 2.^o ano.
Dactilógrafo do 2.^o ano.
Estagiário do 2.^o ano.

Grupo I — 5800\$:

Caixeiro-ajudante do 1.^o ano.
Estagiário do 1.^o ano.
Dactilógrafo do 1.^o ano.
Tirocinante do 1.^o ano com menos de 20 anos.
Contínuo menor de 20 anos.

Grupo J:

Praticante de desenho:

1.^o ano — 4750\$.

2.^o ano — 5000\$.

3.^o ano — 5200\$.

Grupo L:

Paquetes, aprendizes e praticantes:

16 e 17 anos — 4500\$.

14 e 15 anos — 3750\$.

* O empregado de refeitório, quando acumule as funções de empregado de balcão, terá a remuneração da sua categoria acrescida de 350\$.

Lisboa, 12 de Maio de 1978.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

António B. D. Baião.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil:

José Manuel Freire Rodrigues.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Fernando Cabrita Neves.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Porto:

Victor Manuel Pires de Jesus.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários, Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul:

Victor Manuel Pires de Jesus.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Imprensa:

José Maria Robalo Rebelo Leão.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

João Inácio de Freitas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro, Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Armazéns do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

Maria das Dores Lopes.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Carlos Alberto da Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 17 de Julho de 1978, a fl. 87 do livro n.º 1, com o n.º 112, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT dos editores e livreiros

Enquadramento das profissões de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro:

Quadros superiores

Técnicos administrativos:

Director de serviços.
Chefe de departamento.

Chefe de serviços.
Chefe de escritório.
Chefe de divisão.
Analista informático.
Técnico de contas.

Quadros médios

Técnicos administrativos:

Programador informático.
Tesoureiro.

Encarregados e contramestres:

Caixeiro-encarregado.
Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Caixeiro chefe de secção.
Encarregado electricista.
Encarregado fiscal ou verificador de qualidade.
Chefe de equipa.
Encarregado de refeitório.
Subencarregado de refeitório.

Profissionais altamente qualificados

Redactor publicitário.
Visualizador.
Desenhador-maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Guarda-livros.
Redactor de enciclopédia.
Revisor principal.
Inspector de vendas.
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.
Correspondente em língua estrangeira.
Tradutor.
Secretário de direcção.
Monitor informático/mecanográfico.
Controlador/planificador informático.

Profissionais qualificados

Administrativos:

Escriturário.
Caixa.
Operador mecanográfico.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Perfurador-verificador.
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de telex em língua estrangeira.

Comércio:

Caixeiro.
Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.
Fiel de armazém.

Produção e outros:

Motorista de ligeiros.
Motorista de pesados.
Arquivista.
Desenhador gráfico/artístico.

Mecânico de aparelhos de precisão.
Mecânico de automóveis.
Canalizador.
Cozinheiro.
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco).
Pedreiro.
Pintor.
Oficial electricista.
Revisor.
Despenseiro.

Profissionais semiquualificados (especializados)

Conferente.
Cobrador.
Pré-oficial.
Operador de *telex* em língua portuguesa.
Empilhador.
Arquivista auxiliar.
Lubrificador.
Telefonista.

Ajudante de motorista.
Distribuidor.
Operador heliográfico.
Caixa de balcão.
Empregado de refeitório.
Embalador.
Lavador.

Profissionais não qualificados (indiferenciados)

Contínuo.
Guarda.
Porteiro.
Servente.
Empregado de limpeza.
Ajudante de electricista.

A Comissão Sindical Negociadora:

(Assinatura ilegível.)

A Comissão Patronal Negociadora:

(Assinatura ilegível.)

**ACT entre várias instituições de crédito
e os Sind. dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas — Rectificação**

Por ter sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18/77, de 15 de Maio, com inexactidões a convenção colectiva de trabalho em título, a seguir se procede às indispensáveis rectificações:

Na cláusula 3.ª, onde se lê: «(Vigência de forma de revisão)», deve ler-se: «(Vigência e forma de revisão)»;

Na cláusula 42.ª, onde se lê: «A cada trabalhador corresponderá ...», deve ler-se: «1 — A cada trabalhador corresponderá ...»;

Na cláusula 48.ª, n.º 3, onde se lê: «... intervalo ...», deve ler-se: «... intervalo ...»;

Na cláusula 56.ª, n.º 8, onde se lê: «... em local visível do estabelecido ...», deve ler-se: «... em local visível do estabelecimento ...»;

Na cláusula 60.ª, n.º 1, onde se lê: «... dia de descanso complementar ...», deve ler-se «... dia de descanso complementar ...»;

Na cláusula 61.ª, deve suprimir-se a frase «Acordo quanto à seguinte redacção»;

Na cláusula 68.ª, n.º 1, onde se lê: «... e a interrupção dos já iniciados ...», deve ler-se: «... e a interrupção das já iniciadas ...»;

Na cláusula 120.ª, n.º 2, onde se lê: «... ou até um um ano após a data da apresentação da candidatura ...», deve ler-se: «... ou até um ano após a data da apresentação da candidatura ...»;

No anexo III, onde se lê: «*Agente de organização e métodos*. — Aquele que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de métodos», deve ler-se: «*Agente de organização e métodos*. — Aquele que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos».

As notas do quadro IV do anexo IV devem ser precedidas de «a)» e «b)».

No anexo VI, na coluna sob a epígrafe «Nível em que se integra», onde se lê: «3», deve ler-se: «4», e onde se lê: «4», deve ler-se: «3».

Na data de assinatura, onde se lê: «Assinado em Lisboa, aos 14 de Abril de 1977», deve ler-se: «Assinado em Lisboa, aos 14 de Abril de 1978».