

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

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

1.ª SÉRIE

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 21	p. 1443-1514	8-JUNHO-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

— Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCT dos distribuidores de produtos alimentares .....	1445
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector das empresas funerárias do dist. do Porto .....	1445
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores das farmácias — Alteração da composição .....	1446
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector do comércio de carnes dos dists. de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real .....	1446
— Constituição de uma CT encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para empregados de escritório e outros ao serviço das ind. gráficas e transformadoras de papel, ind. de cartonagem e correlativos .....	1447
— CT emergente da PRT para os transportes rodoviários e escolas do ensino de condução automóvel — Substituição do representante do Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul .....	1447
— Alteração da constituição da CT emergente da PRT para empregados de escritório e correlativos .....	1448

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

— PRT para a ind. metalúrgica e metal-mecânica — Deliberação da comissão técnica tripartida .....	1448
---	------

#### Portarias de extensão:

— PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores Electricistas do Centro e a Assoc. Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho .....	1449
— PE do ACT para as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L. ....	1449
— PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Revendedores de Combustíveis — Anarec e o Sind. das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativos do Centro e Sul e outros — Aplicação na Região Autónoma da Madeira .....	1450
— PE do CCTV entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares e outros .....	1451
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas .....	1451
— Aviso para PE do CCT para a ind. de prótese dentária .....	1452
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Revisão salarial .....	1452
— Aviso para PE do CCTV para a ind. de cerâmica de barro branco .....	1452

**Convenções colectivas de trabalho:**

	Pág.
— ACT entre os Transportes Aéreos Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil e outros .....	1453
— CCTV entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e a Feder. Nacional dos Sind. dos Operários da Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares e Outros .....	1460
— Acordo de adesão entre a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e o Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Lisboa e outros .....	1472
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas .....	1473
— CCTV para a ind. de tomate .....	1478
— ACT entre a Quimigal, E. P., e os sind. representativos dos trabalhadores portuários ao serviço da empresa .....	1510
— ACT para as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L. — Deliberação da comissão paritária .....	1512
— ACT/TAP — Declaração adicional .....	1514

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCT dos distribuidores de produtos alimentares**

O CCT celebrado entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, prevê na cláusula 10.ª o período de trabalho semanal de quarenta e quatro horas, excepto para os profissionais de escritório, cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, guardas e paquetes, que é de quarenta horas, o que, relativamente ao horário de trabalho praticado em algumas entidades patronais implica redução da respectiva duração.

Atendendo, por um lado, a que foram esses os períodos acordados entre as partes contratantes e que convém uniformizar;

Atendendo, por outro lado, a que a natureza da actividade não está ligada directamente à produção:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração do trabalho prevista na cláusula 10.ª do contrato colectivo de trabalho acima indicado.

Ministério do Trabalho, 25 de Maio de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

---

### **Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector das empresas funerárias do dist. do Porto**

Considerando que o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto apresentou às empresas subscritoras do ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, e também às restantes empresas funerárias que exercem a sua actividade no distrito do Porto abrangidas pela PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11/77, de 22 de Março, uma proposta de revisão daquele instrumento de regulamentação de trabalho;

Considerando que, quer na fase de negociação directa, quer na fase de conciliação, não foi possível chegar a acordo em nenhum dos pontos do clausulado a rever e que se mostra também inviável o recurso à mediação e à arbitragem;

Considerando que a inexistência de associação patronal é um dos principais obstáculos à concretização de uma solução convencional e que deste modo se preenche o condicionalismo previsto no n.º 1, alínea a), do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76,

de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Nestes termos e ao abrigo do n.º 3 da mesma disposição legal, é criada uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector das empresas funerárias do distrito do Porto, que funcionará no Porto e terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;

Dois representantes do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;

Dois representantes das entidades patronais.

Ministério do Trabalho, 29 de Maio de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT  
para os trabalhadores das farmácias — Alteração da composição**

Havendo-se verificado, no decurso dos trabalhos da comissão técnica em epígrafe, a indispensabilidade da participação do Ministério do Comércio e Turismo, o n.º 2 do despacho constitutivo daquela, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13/78, de 8 de Abril, passa a ter a seguinte redacção:

2 — A comissão técnica terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;  
Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;  
Um representante do Ministério dos Assuntos Sociais;  
Dois representantes das associações sindicais interessadas;  
Dois representantes da associação patronal.

Ministério do Trabalho, 29 de Maio de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

---

**Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios  
de uma PRT para o sector do comércio de carnes dos dist. de Aveiro, Braga, Bragança, Porto,  
Viana do Castelo e Vila Real**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, foi publicado um contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes e a Associação dos Comerciantes de Carne do Porto e outras.

Considerando que várias associações patronais, representadas no processo de celebração do CCT citado pela Associação Comercial de Matosinhos, bem como esta própria, não subscreveram o texto final do contrato colectivo de trabalho por haverem discordado da redacção de várias das suas cláusulas;

Considerando que as Associações Comerciais de Felgueiras, Lousada, Paços de Ferreira, Barcelos e Bragança não compareceram à tentativa de conciliação realizada em obediência ao preceituado pelo n.º 5 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Considerando que a Associação Comercial do Concelho de Vila Nova de Gaia ressaltou as cláusulas 5.ª, 24.ª, 28.ª, 31.ª, 40.ª, 44.ª, 46.ª, 49.ª, 55.ª e o n.º 3 do anexo I da convenção que assinou;

Considerando que, pela recusa das associações patronais em negociar, se consideram preenchidos os requisitos exigidos pelo n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Nestes termos e ao abrigo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo 21.º do referido decreto-lei, determino:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho a aplicar às entidades patronais que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, se dediquem ao comércio de carnes e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes ou que neles se possam filiar, e não estejam abrangidos por regulamentação convencional específica.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;  
Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;  
Dois representantes das associações patronais interessadas;  
Dois representantes do Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

Ministério do Trabalho, 29 de Maio de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Constituição de uma CT encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para empregados de escritório e outros ao serviço das ind. gráficas e transformadoras de papel, ind. de cartonagem e correlativos**

Entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel, Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte e o Sindicato dos Gráficos e Transformadores de Papel do Distrito de Aveiro e outros foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, cujo texto resultou de negociações directas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977.

Considerando que a convenção referida foi depositada, excepto no que se refere à Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes, Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio, Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte e Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, que conferiram aos seus representantes, através dos respectivos títulos de representação, poderes para a outorga da convenção que não coincidiam com os termos em que essa outorga foi efectuada, violando-se assim o artigo 7.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Considerando que as associações patronais entendem que o CCT foi concluído com todos os sindicatos intervenientes no processo negocial;

Considerando que tal não sucedeu, uma vez que quem outorgou pelas associações sindicais citadas fê-lo sem poderes bastantes, logo sem efeito;

Considerando que, assim sendo, não há nenhum acordo, sobre nenhuma matéria, formalmente consagrado entre as associações patronais e sindicais em questão;

Considerando que a tentativa de conciliação levada a efeito pelo Ministério do Trabalho não logrou obter qualquer êxito;

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

Considerando que, face à recusa inequívoca das associações patronais em prosseguir o processo em curso com as associações sindicais, se encontra preenchido um dos pressupostos de recurso à via administrativa;

Determino, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho, bem como do respectivo projecto, para os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte, Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e pelos sindicatos filiados na Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes, Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio que se encontrem ao serviço de empresas que exerçam as actividades de indústrias gráficas e transformadoras de papel ou indústria de cartonagem e correlativos.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras;

Um representante das associações patronais;

Um representante das associações sindicais.

Ministério do Trabalho, 29 de Maio de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**CT emergente da PRT para os transportes rodoviários e escolas do ensino de condução automóvel — Substituição do representante do Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul**

A representação do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul na comissão técnica referida em epígrafe, cujo despacho de constituição foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de

1977, passa a ser, nos termos do oficiado pela comissão directiva provisória, assegurada por Alfredo Vicente Pereira.

Ministério do Trabalho, 29 de Maio de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Alteração da constituição da comissão técnica emergente da PRT  
para empregados de escritório e correlativos**

A representante do Ministério do Trabalho na comissão técnica prevista na base XXV da PRT para empregados de escritório e correlativos publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 16 de Março

de 1977, passará a ser, a partir da presente data, a Dr.ª Paula de Figueiredo.

4 de Abril de 1978. — *Artur Ferrão*.

Concordo. — 4 de Abril de 1978. — *Custódio de Almeida Simões*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

### **PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da comissão técnica tripartida**

A comissão técnica tripartida criada pela base III da PRT mencionada em título, no âmbito da competência que lhe foi atribuída por aquela base, tomou a seguinte deliberação acerca da interpretação do n.º 2 da base I:

A PRT, ao falar em «empresas metalúrgicas e metalo-mecânicas», quis referir-se, concretamente, a todas as empresas cuja actividade se considere abrangida pelo âmbito de qualquer das associações patronais constantes do n.º 1 desta base, com as limitações aí estabelecidas

para as Associações do Ramo Automóvel do Norte e Industrial do Minho.

Em conclusão, o n.º 2 da base I deverá ser entendido como segue:

A presente portaria aplica-se ainda às empresas que, embora não inscritas nas associações patronais mencionadas no número anterior, exerçam de forma efectiva qualquer actividade incluída, nos termos do mesmo número, no âmbito sectorial de alguma delas, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões previstas.

# PORTARIAS DE EXTENSAO

## PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores Electricistas do Centro e Assoc. Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho

Entre o Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro e a Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes;

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

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais electricistas do sector de actividade da indústria de cerâmica de barro vermelho na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, pelos Secre-

tários de Estado do Planeamento, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro e a Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1978, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 30 de Maio de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *Nuno Krus Abecassis*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

## PE do ACT para as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1977, foi publicado o acordo colectivo de trabalho (ACT) para as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., celebrado entre a administração da empresa e vários sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

Considerando que apenas ficam abrangidos por esta convenção os trabalhadores que se encontram filiados em alguns dos Sindicatos outorgantes;

Considerando o interesse em se assegurar a necessária e justa uniformização das condições de trabalho na empresa;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro, sem que tivesse sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pelos Secretários de Estado

do Planeamento, das Indústrias Extractivas e Transformadoras é do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do acordo colectivo de trabalho (ACT) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1977, celebrado entre a administração das Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores são tornadas extensivas às relações de trabalho entre a empresa e os seus trabalhadores, das categorias por ele abrangidas, não filiados em nenhum dos sindicatos referidos.

#### Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis por esta portaria produzem efeitos desde as datas referidas na cláusula 2.ª do ACT em causa, podendo os encargos daqui resultantes ser satisfeitos em prestações mensais.

Ministério das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 29 de Maio de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *Nuno Krus Abecassis*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

---

### PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Revendedores de Combustíveis — Anarec e o Sind. das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e outros — Aplicação na Região Autónoma da Madeira

Entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e várias associações sindicais foi celebrado um contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977.

Por portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1977, foram tornadas extensivas as disposições daquele contrato colectivo às relações de trabalho existentes no continente, não directamente abrangidas por falta de filiação das entidades patronais ou dos trabalhadores nas associações patronal e sindicais outorgantes. A aplicação da portaria no território da Região Autónoma da Madeira ficou dependente do cumprimento das regras estabelecidas pela Constituição da República Portuguesa.

Assim, tendo em consideração o parecer favorável do Governo Regional da Madeira:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da República para a Região Autónoma da

Madeira e pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### BASE I

A portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e várias associações sindicais, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1977, é tornada aplicável no território da Região Autónoma da Madeira.

#### BASE II

As remunerações mínimas constantes do contrato colectivo referido na base I produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 1977, podendo o cumprimento das obrigações daí resultantes ser satisfeito em prestações mensais, até ao limite de doze.

Região Autónoma da Madeira, 22 de Maio de 1978. — O Ministro da República, *Lino Dias Miguel*.

Ministério do Trabalho, 29 de Maio de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.



**PE do CCTV entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza  
e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza  
e Actividades Similares e outros**

Entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares e outros foi celebrada a convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977;

Considerando que as convenções colectivas são aplicáveis, na sua área e âmbito, apenas às empresas e trabalhadores inscritos nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho na área e âmbito de aplicação desta convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e vários Sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977, são tornadas extensivas às entidades patronais do mesmo sector económico e aos trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga às previstas no contrato que, não se encontrando filiados nas associações signatárias, exerçam a sua actividade no âmbito deste CCT e na área do continente.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos n.ºs 7 e 8 da cláusula 40.ª-A e aos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 43.ª do contrato objecto de extensão, por contrariarem o disposto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 48/77, de 11 de Julho.

**Artigo 2.º**

1 — Não são tornadas extensivas as disposições do CCT referido no artigo anterior que prevêm aplicação retroactiva de condições de trabalho.

2 — A tabela de remunerações mínimas tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser liquidados em prestações mensais até ao limite máximo de três.

**Artigo 3.º**

1 — As disposições da presente portaria prevalecem sobre a regulamentação colectiva de trabalho aplicável às relações de trabalho em empresas do mesmo sector económico.

2 — São revogadas as portarias de regulamentação de trabalho para pessoal de limpeza ao serviço das empresas prestadoras do serviço de limpeza publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1975, e n.º 5, suplemento, de 15 de Março de 1976.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 29 de Maio de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica  
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas**

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 (indústria de cerâmica de barro branco, exceptuada a de olaria) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos

no sindicato outorgante 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 CCT para a ind. de prótese dentária**

Encontra-se em estudo, neste Ministério, a eventual extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico e aos trabalhadores das profissões previstas no contrato que não se encontrem filiados nas associações

signatárias e exerçam a sua actividade na área do referido CCT.

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

---

### **Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Revisão salarial**

Nos termos do n.º 4, e para efeitos do n.º 5, do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho — revisão salarial — celebrado, por um lado, pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, pelo Sindicato dos

Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1978, de modo a abranger todas as entidades patronais que no distrito de Leiria se dediquem ao comércio de carnes e aos trabalhadores ao seu serviço que tenham as categorias previstas na tabela salarial que ora se estende, independentemente da sua filiação sindical.

---

### **Aviso para PE do CCTV para a ind. de cerâmica de barro branco**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCTV celebrado entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros, nesta data publicado, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a indústria de cerâmica de barro branco (sector de cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos, mosaicos e re-

fractários) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos 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

## ACT entre os Transportes Aéreos Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil e outros — Acta

Aos 30 dias do mês de Novembro de 1977, entre, por um lado, os Transportes Aéreos Portugueses, E. P., com sede no Edifício TAP, 25, Aeroporto da Portela, representados neste acto pelo membro do conselho de gerência, que abaixo assina, e, por outro lado, o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, por si e em representação do Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil e a Comissão Sindical Negociadora, representando o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa, o Sindicato dos Electricistas do Sul, o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, o Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho, o Sindicato Nacional dos Fogueiros de Mar e Terra do Porto e Distrito de Lisboa, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Psicologia, o Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes, o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa, o Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, o Sindicato dos Electricistas do Norte, o Sindicato dos Economistas, o Sindicato dos Ajudantes e Praticantes de Despachante Oficial, Despachantes Privativos e Agentes Aduaneiros, o Sindicato Nacional dos Profissionais do Serviço Social, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa, a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, a Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul, conforme credenciais juntas, é acordado assinar desde já, a título definitivo, o acordo de princípio a que se chegou na primeira fase das negociações, consubstanciando nas actas das reuniões respectivas, e que é do teor seguinte:

I — As cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª, 4.ª, 16.ª, 53.ª, 54.ª, 62.ª, 69.ª, 70.ª, 71.ª, 72.ª, 75.ª, 76.ª, 80.ª, 96.ª, 98.ª, 103.ª, 118.ª, 124.ª, 174.ª, 176.ª e 182.ª do ACT/TAP, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975, passam a ter a seguinte redacção:

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito pessoal

1 — Este acordo colectivo de trabalho obriga, pela simples assinatura dos dirigentes das partes contratantes, por um lado, a TAP, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente acordo colectivo de trabalho constitui um todo orgânico e as partes ficam mutuamente vinculadas ao respectivo cumprimento na sua totalidade.

3 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do pessoal actualmente não sindicalizado, ou enquadramento do já sindicalizado em organismo não outorgante, não poderá afectar os deveres e os direitos consagrados pelo presente acordo colectivo de trabalho.

### Cláusula 2.ª

#### Âmbito territorial

1 — O âmbito territorial deste acordo corresponde ao território nacional.

2 — São abrangidos ainda por este acordo todos os trabalhadores da TAP que, sem perda do vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro, quer por rotina das suas funções (caso do PN), quer por outros motivos (caso do pessoal que se desloca em regime de ajudas de custo, ou seja, por prazo igual ou inferior a noventa dias).

3 — O presente acordo colectivo de trabalho não é aplicável aos trabalhadores que, por transferência, sejam integrados nos quadros de serviços da empresa existentes no estrangeiro.

4 — As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores transferidos temporariamente por prazo superior a noventa dias reger-se-ão por regulamento próprio, a negociar entre a TAP e os sindicatos outorgantes, nos termos do n.º 1 da cláusula 54.ª

### Cláusula 3.ª

#### Publicação e entrada em vigor

1 — Este acordo colectivo de trabalho entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá todas as convenções colectivas anteriores que naquela data se apliquem às relações entre a TAP e os seus trabalhadores.

2 — A matéria entretanto acordada e publicada produzirá efeitos a partir da respectiva publicação, sem prejuízo do período da sua vigência para efeitos de revisão, que será contado a partir da entrada em vigor do restante clausulado, conforme definido no número anterior.

### Cláusula 4.ª

#### Vigência

1 — Este acordo colectivo de trabalho só poderá ser revisto decorridos dezoito meses sobre a sua total entrada em vigor ou após prazo inferior, se tal vier a ser permitido por lei.

2 — A parte que pretenda a revisão deverá apresentar a sua proposta até noventa dias antes do termo da vigência deste acordo.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretende alterar, reportando-se, porém, as novas retribuições acordadas ao termo da vigência da revisão anterior.

#### Cláusula 16.ª

##### Acesso a lugar de chefia

1 — Cabe à TAP preencher os lugares de chefia por trabalhadores pertencentes ao seu quadro de pessoal e, tanto quanto possível, de categoria imediatamente inferior e pertencente ao mesmo serviço, dependendo a escolha da prestação de provas.

2 — Para além das provas mencionadas no número anterior, a TAP, quando entender conveniente, auscultará os trabalhadores a serem chefiados quanto à nomeação a efectuar.

3 — Exceptuam-se os casos em que não existam no quadro de pessoal da TAP trabalhadores com a qualificação para o exercício do cargo, comprovado tal facto através da audição prévia da comissão sindical da empresa ou do sindicato representativo dos trabalhadores afectados pelo acesso, caso aquele não esteja representado na comissão sindical da empresa.

4 — A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia, cometidas a um trabalhador, só poderá ser feita mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao trabalhador substituído da retribuição, excluída a parte decorrente da antiguidade, atribuída ao substituído, desde que mais elevada e sempre que essa substituição se prolongue por prazo igual ou superior a sete dias.

5 — A acumulação de lugares de chefia só poderá ter lugar em substituições temporárias por períodos não superiores a trinta dias.

6 — Não está sujeito à limitação temporária definida no número anterior o desempenho de cargos de chefia integrados na estrutura primária da empresa por titulares de outros cargos de chefia de nível estrutural imediatamente inferior.

#### Cláusula 53.ª

##### Regulamentos internos

1 — A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

2 — A TAP dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua distribuição por todos os locais habituais de trabalho, de forma que os trabalhadores, a todo o tempo, os possam consultar.

#### Cláusula 54.ª

##### Matéria regulamentar de negociação obrigatória

1 — As matérias de regulamentação interna que constituem objecto de negociação obrigatória são as seguintes:

- a) Deslocações em serviço e ajudas de custo;
- b) Estatuto do deslocado;
- c) Transferências;
- d) Transportes;
- e) Assistência médica;
- f) Habilitações mínimas para admissão;
- g) Facilidades de passagens.

2 — A TAP publicará ainda, no prazo de sessenta dias e após parecer favorável dos sindicatos representativos do pessoal navegante, regulamentação interna das seguintes matérias:

- a) Categorias profissionais, admissão, promoção e progressão;
- b) Direitos e deveres específicos dos tripulantes;
- c) Prestação de trabalho, períodos de repouso e suspensão de prestação de trabalho;
- d) Retribuições;
- e) Segurança social.

3 — Os regulamentos publicados nos termos do número anterior ficarão a constituir parte integrante do presente ACT.

4 — Antes do envio ao Ministério do Trabalho, a TAP dará conhecimento à estrutura sindical da empresa do conteúdo dos regulamentos previstos nos n.ºs 1 e 2.

5 — No caso de ser desfavorável um dos pareceres previstos no n.º 2, a proposta de regulamento e os pareceres emitidos serão objecto de arbitragem, a realizar por cinco árbitros, sendo dois nomeados pela TAP, dois pelos sindicatos interessados e o quinto escolhido de comum acordo pelos outros árbitros.

6 — No caso previsto no número anterior, o eventual desacordo entre os árbitros das partes quanto à nomeação do quinto árbitro poderá ser suprido por despacho do Ministro do Trabalho.

7 — Será dado obrigatoriamente conhecimento à comissão arbitral do parecer eventualmente emitido pela comissão sindical.

8 — Enquanto não entrarem em vigor os regulamentos ainda não negociados e ou a negociar,

as matérias previstas para neles serem regulamentadas continuarão a reger-se pelos regulamentos em vigor, ou de harmonia com a prática actualmente seguida pela empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores em regime de estudo

1 — Os trabalhadores em regime de estudo em cursos oficiais ou oficializados reconhecidos pelo MEC terão durante o ano lectivo um horário ajustado às suas necessidades escolares, na medida em que o serviço o permita. Os trabalhadores a quem seja concedida esta facilidade manterão todas as regalias previstas neste ACT, exceptuadas, porém, aquelas prestações pecuniárias que devem cessar, de acordo com o disposto na cláusula 128.<sup>a</sup>

2 — Todos os casos de eventual indeferimento deverão ser suficientemente fundamentados pela TAP.

3 — O trabalhador, desde que o solicite com uma antecedência mínima de três dias, será dispensado da prestação do trabalho normal, sem perda da retribuição, em casos de comparência a exames a horas coincidentes com o seu horário de trabalho, sendo dispensada, contudo, a antecedência mínima atrás referida em todos os casos de excepção, desde que suficientemente fundamentados e documentados pelo trabalhador.

4 — Aos trabalhadores em regime de estudo é permitida a acumulação dos períodos de dispensa estabelecidos no n.º 1 da cláusula 109.<sup>a</sup>, não podendo, porém, essa acumulação originar um período de ausência superior a cinco dias consecutivos de trabalho em cada ano civil.

5 — O trabalhador em regime de estudo poderá, para preparação dos seus exames, dispor em cada ano civil de sete dias consecutivos, dos quais cinco úteis, devendo solicitar, com a antecedência mínima de três dias, a necessária dispensa.

6 — A atribuição das facilidades consignadas nos números precedentes fica sempre condicionada à apresentação de prova bastante.

7 — Os direitos concedidos nesta cláusula cessarão logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante e as facilidades previstas no n.º 1 deixarão de ser concedidas quando o trabalhador em dois anos lectivos consecutivos não obtenha aproveitamento susceptível de passagem de ano.

8 — O direito às facilidades previstas nesta cláusula será readquirido logo que o trabalhador obtenha o aproveitamento que lhe era exigido quando cessaram as facilidades.

9 — O trabalhador em regime de estudo será dispensado da prestação de trabalho extraordinário, a seu pedido.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Convocação normal

1 — Há convocação normal:

- a) Quando, havendo necessidade de antecipação do trabalho, o trabalhador seja informado com a antecedência mínima de dez horas em relação à hora de início do trabalho antecipado;
- b) Quando o trabalhador for convocado com a antecedência mínima de dez horas em relação à hora a que deve iniciar o trabalho;
- c) Quando, havendo necessidade de prolongamento do trabalho, o trabalhador seja informado com a antecedência mínima de duas horas em relação à hora prevista no seu horário para o termo do período normal de trabalho.

2 — Para efeitos da alínea a) do número anterior, considera-se que existe antecipação quando o trabalho se inicie com quatro horas, ou menos, de antecedência, relativamente à hora do início do período de trabalho normal e a ele se ligue sem prejuízo do estabelecido na lei e no ACT sobre duração máxima do trabalho e intervalos para descanso.

3 — O trabalho prestado nos termos dos números anteriores será remunerado como extraordinário, conforme referido na cláusula 76.<sup>a</sup>, n.ºs 1, 2 ou 3.

4 — Nos termos desta cláusula, sempre que o início ou termo do trabalho se verifique durante o período de não existência de transporte público, a TAP assegurará ou pagará o transporte do trabalhador para o/ou do local de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Convocação urgente

1 — Considera-se urgente toda a convocação que não respeite os limites de pré-aviso estabelecidos na cláusula anterior.

2 — Se houver convocação urgente do trabalhador, a TAP, além de assegurar ou pagar os transportes directos e exclusivamente impostos pela convocação, bem como o trabalho feito conforme referido na cláusula 76.<sup>a</sup>, n.º 4, abonará ainda ao trabalhador:

- a) Tratando-se de antecipação do período normal de trabalho, uma hora a mais;
- b) Não se tratando nem de antecipação, nem de prolongamento, uma hora a mais antes e outra depois.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção,

de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição ao horário normal previsto neste ACT.

2 — A isenção de horário de trabalho carece anualmente de prévia autorização do Ministério do Trabalho, precedida de concordância do trabalhador, manifestada por escrito.

3 — Compete à TAP requerer a isenção de horário de trabalho, ouvida previamente a comissão de trabalhadores, e apresentar todos os documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á no prazo máximo de oito dias, entendendo-se, na falta de resposta, que o seu parecer é favorável.

5 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

6 — As isenções só poderão ser canceladas no decurso do prazo para que foram concedidas, com a concordância, por escrito, do trabalhador e autorização do Ministério do Trabalho.

7 — Os trabalhadores isentos, devidamente identificados, devem constar em lista anexa aos horários afixados.

8 — Aos trabalhadores isentos será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário calculada nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup> (coeficiente 1,5).

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos feriados a que alude a cláusula 103.<sup>a</sup>, sendo convocados:

- a) Quando estejam integrados em horários de turnos ou em horários irregulares;
- b) Quando estejam integrados em horários regulares, tenha sido obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho ou, em caso de impossibilidade dessa autorização prévia, mediante pedido de homologação, *a posteriori*, suficientemente justificado.

2 — A TAP enviará ao sindicato respectivo cópia para conhecimento do pedido de autorização ou homologação referidos na alínea b) do número anterior.

3 — O trabalho prestado em feriados será remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 76.<sup>a</sup>, n.º 3.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Entende-se por extraordinário todo o tempo de trabalho não compreendido dentro dos limites dos horários normais previstos neste ACT.

2 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de vinte horas de trabalho extraordinário por mês até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado para além daqueles limites quando se trate de atrasos de voos (à partida ou no retorno) ou resultantes de obrigações inadiáveis assumidas pela empresa e será pago conforme estipulado na cláusula 76.<sup>a</sup>

4 — Cabe à TAP a justificação obrigatória, por escrito, junto da comissão sindical da empresa e do sindicato representativo dos trabalhadores afectados, se nela não estiver representado, da necessidade imperativa da prestação de horas suplementares para além dos limites fixados no n.º 2 e do seu número.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado nos seguintes termos:

- a) O prestado entre as 7 e as 20 horas, com o acréscimo:

Nas duas primeiras horas, de 50 %  
(coeficiente 1,50);

Nas restantes, 100 % (coeficiente 2,00);

- b) O prestado entre as 20 e as 7 horas, com o acréscimo:

Nas duas primeiras horas, de 75 %  
(coeficiente 1,75);

Nas restantes, de 125 % (coeficiente 2,25).

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado nos seguintes termos:

- a) O prestado entre as 7 e as 20 horas, com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2,00);
- b) O prestado entre as 20 e as 7 horas, com o acréscimo de 125 % (coeficiente 2,25).

3 — O trabalho prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % (coeficiente 3,00).

4 — O trabalho prestado por convocação urgente, nos termos da cláusula 70.<sup>a</sup>, quando não se verifique prolongamento ao horário normal de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 200 % (coeficiente 3,00).

5 — A fórmula a aplicar para este tipo de remuneração será a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times C$$

RM — Retribuição ilíquida mensal;  
HS — 37,5 horas semanais;  
C — Coeficiente aplicável.

#### Cláusula 80.ª

##### Tomada de refeições

1 — Sempre que, por razões de serviço, os trabalhadores não possam tomar a sua refeição no período para o efeito fixado no seu horário de trabalho, a TAP pagará como extraordinário o trabalho prestado no referido período e fornecerá, em local apropriado para o efeito, a respectiva refeição, a qual será compartilhada pelos trabalhadores segundo as condições estabelecidas para pagamento no refeitório.

2 — Verificando-se as condições do número anterior, o trabalhador tem direito, logo que perfaça cinco horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, aos períodos estabelecidos para refeição no seu horário de trabalho.

3 — No caso de convocação em que a prestação de trabalho se inicie antes das 3 horas e 30 minutos, 7 horas e 30 minutos, 12 horas e 30 minutos ou 20 horas e se prolongue para além de tais horas, a TAP fornecerá, a expensas suas, em local apropriado e dentro dos limites estabelecidos no n.º 1 da cláusula 79.ª, a refeição adequada e pagará como normal o período de tempo a ela destinado.

4 — No caso de prolongamento do segundo período de trabalho, logo que a soma do tempo de trabalho normal com o tempo de trabalho extraordinário perfaça seis horas e trinta minutos consecutivos, cessará obrigatoriamente a prestação de trabalho extraordinário.

No entanto, o trabalho extraordinário poderá ser retomado após fornecimento pela TAP, a expensas suas, da refeição adequada, em local apropriado, sendo o período de tempo destinado a tal refeição pago como normal.

5 — Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 anteriores, o período de interrupção para pequeno almoço ou ceia é de trinta minutos e o período de interrupção para almoço ou para jantar é de uma hora.

6 — Têm direito a ceia a expensas da TAP os trabalhadores cujo horário de trabalho aprovado não contenha intervalo para descanso e refeição que não seja o destinado a ceia, devendo este ter lugar entre as 0 horas e as 3 horas e 30 minutos.

#### Cláusula 96.ª

##### Alteração ou interrupção de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só são permitidas com o acordo de ambas as partes, a solicitação de qualquer delas.

2 — Em casos excepcionais, poderá a TAP interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos e, bem assim, a remunerá-lo durante o período de interrupção, com o acréscimo de 100 % (2,00).

3 — Em caso algum poderá o trabalhador por conveniência da empresa ser forçado a deixar de gozar férias. Quando nos termos dos números anteriores o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a TAP a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 31 de Março do ano seguinte.

#### Cláusula 98.ª

##### Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, anualmente, a um período de férias com a duração de trinta dias seguidos ou vinte e seis dias úteis, nos termos da cláusula 60.ª, quando gozadas interpoladamente.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

3 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

4 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início das férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo. Caberá ao trabalhador, no caso de férias interpoladas, escolher o período por ocasião do qual pretende que o pagamento se efectue, devendo, para o efeito, requerê-lo com antecedência mínima de um mês sobre a data do pagamento do vencimento do mês anterior ao período em causa.

5 — Para os efeitos previstos no segundo período do número anterior, o trabalhador apenas poderá receber o subsídio de férias durante o 1.º trimestre se nele gozar o seu maior período de férias desse ano.

#### Cláusula 103.ª

##### Enumeração dos feriados

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos feriados obrigatórios previstos na lei, bem como à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal do seu local de trabalho.

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados.

3 — A TAP, em Dezembro de cada ano, publicará lista dos feriados obrigatórios a observar no ano seguinte.

#### Cláusula 118.ª

##### Trabalho fora da base

1 — São considerados como tempo ao serviço da empresa todas as horas de transporte, a hora

que o antecede e a que se lhe segue, sendo tais horas pagas segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 17.}{52 \times HS}$$

desde que efectuadas fora dos limites do horário de trabalho normal.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se que:

- a) São limites de horário normal para trabalhadores com horário flexível as 9 horas e as 17 horas e 30 minutos;
- b) São limites de horário normal para os restantes trabalhadores aqueles que estiverem fixados no horário que lhes diga respeito;
- c) Os dias de feriado sem trabalho obrigatório e os de descanso semanal estão fora dos limites de horário normal, devendo o pagamento de todas as horas referidas no n.º 1 ser efectuado como ali está estabelecido.

3 — O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

4 — O cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste ACT processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados não abrangidos pelo âmbito deste ACT processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

As remunerações aqui referidas serão pagas com o salário do mês seguinte.

5 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados ali em vigor.

6 — A presente cláusula não carece de qualquer regulamentação para entrar em vigor.

#### Cláusula 124.ª

##### 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores ao serviço e na situação de doença têm direito, anualmente, a mais um mês de retribuição, a pagar em Dezembro.

2 — O 13.º mês referido no número anterior será pago com a antecedência mínima de dez dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês será equivalente a um mês de retribuição igual à efectivamente auferida pelo trabalhador no mês do seu vencimento.

4 — No ano da admissão e no da cessação do contrato de trabalho o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Relativamente aos trabalhadores regressados de uma deslocação superior a noventa dias, o 13.º mês, no ano do regresso, será igual a  $\frac{1}{12}$  da média da retribuição por eles auferida nesse ano.

6 — Para o PN o 13.º mês será igual à remuneração fixa, acrescida de  $\frac{1}{12}$  da média do vencimento variável auferido pelo trabalhador nos doze meses anteriores ao mês do seu pagamento.

#### Cláusula 174.ª

##### Protecção na doença

1 — Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá por inteiro a sua retribuição líquida mensal durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela previdência social, cobrindo a TAP a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal, ou pagando-a integralmente no caso de, por falta de tempo de inscrição na Caixa de Previdência, tal subsídio não ser devido, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam aos trabalhadores.

2 — A TAP tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função, na medida em que não exista cobertura da previdência.

3 — Na medida em que a TAP garante aos trabalhadores a retribuição líquida mensal, assiste-lhe o direito de, mediante meios adequados a definir oportunamente pelas partes outorgantes deste ACT, e designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

4 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto no n.º 1 desta cláusula, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida mensal do trabalhador.

5 — Para o PN a retribuição garantida pela TAP, nos termos dos números precedentes, é a retribuição mínima líquida.

#### Cláusula 176.ª

##### Complemento de abono de família

1 — Os trabalhadores que recebam abono de família terão direito a um complemento mensal, pago pela TAP, no montante de 100\$.

2 — Um segundo complemento, de valor igual ao previsto no número anterior, será atribuído aos trabalhadores que se encontrem nas condições ali referidas, desde que a sua retribuição



ilíquida mensal seja inferior a 9400\$, não podendo, em caso algum, o complemento a que se refere este número, quando adicionado à retribuição ilíquida mensal, exceder aquela quantia.

#### Cláusula 182.<sup>a</sup>

##### Infantário

1 — A TAP manterá em funcionamento, em Lisboa, o infantário destinado aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa, com idades compreendidas entre os dois meses e a da escolaridade obrigatória.

2 — As condições de utilização do infantário e seu regime de funcionamento serão fixadas pela TAP, com audiência prévia dos sindicatos.

3 — As mães trabalhadoras participarão nas despesas do infantário nos termos seguintes:

- 8 % sobre a sua retribuição ilíquida mensal por um filho;
- 11 % sobre a sua retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
- 13 % sobre a sua retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4 — Não tendo o infantário capacidade para absorção de todas as crianças nas condições atrás referidas, as que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não será nele recebidas, podendo as mães colocá-las em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

5 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, a TAP participará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação da mãe (percentagens indicadas no n.º 3) e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações a quantia de 2800\$.

6 — Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a TAP participará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da participação da TAP como se indica no número anterior, mas fixando-se como limite máximo para o total das duas participações (mãe e TAP) a quantia de:

- 2800\$, no caso de a actividade ser exercida dentro do distrito de Lisboa;
- 2200\$, no caso de a actividade ser exercida fora do distrito de Lisboa.

7 — As disposições aplicáveis aos filhos das trabalhadoras serão extensivas aos filhos dos traba-

lhadores que se encontrem em situações especiais a definir e a apreciar pelos Serviços Sociais da TAP.

8 — Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

II — São criadas as seguintes categorias profissionais, para integrar no anexo I:

Operador heliográfico;  
Mecânico de ar condicionado e frio;  
Higienista industrial;  
Técnico do serviço social;  
Despachante de comissariado;  
Agente de relações públicas;  
Agente de compras;  
Auxiliar de compras;  
Auxiliar oficial;  
Psicólogo;  
Encarregado de prevenção e segurança;  
Analista de profissões;  
Controlador de espaço — aviação comercial;  
Fisioterapeuta;  
Oficial de operações de voo;  
Mecânico de equipamento de emergência de avião;  
Tradutor-correspondente em línguas estrangeiras.

III — São anuladas, por substituição de designação, as seguintes categorias profissionais:

Despachante de serviço a passageiros;  
Fiscal sanitário;  
Conferente;  
Mecânico de salvamento;  
Assistente social.

IV — A presente revisão parcial produzirá efeitos a partir do dia 1 de Dezembro de 1977, mas o prazo de vigência da matéria ora acordada, para efeitos de futura revisão, apenas será contado a partir da entrada em vigor do restante clausulado, cuja revisão ainda se encontra em curso.

V — A título excepcional, e nos termos do protocolo a assinar internamente, os trabalhadores do PN poderão perceber o respectivo subsídio de férias de acordo com o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup>, com a redacção que agora se revoga.

VI — Até que seja possível o fornecimento de refeição em local apropriado, nos termos acordados na cláusula 80.<sup>a</sup>, manter-se-á em vigor o sistema de pagamentos (quando caso disso) em substituição do fornecimento em espécie.

Para constar se lavrou a presente acta, que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada.

Por delegação do conselho de gerência, nos termos do artigo 10.º, n.º 5, alínea b), dos estatutos da TAP, conforme documento junto:

*Luís Filipe do Nascimento Cairos.*

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Comissão Sindical Negociadora:

Pelo Sindicato da Marinha Mercante A. P.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Aduaneiros:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais do Serviço Social:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Madeiras do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Psicologia:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Gráficos do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Construção Civil do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Químicas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Rodoviários:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Metalúrgicos:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Maio de 1978, a fl. 83 do livro n.º 1, com o n.º 84-A, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCTV entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e a Feder. Nacional dos Sind. dos Operários da Ind. de Cerâmica, Cimentos, Similares e Outros

### CCTV CERÂMICA (BARRO BRANCO)

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCTV, que abrange a actividade de cerâmica do sector do barro branco, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria cerâmica do barro branco (sectores da cerâmica doméstica e electrotécnica, da cerâmica artística e decorativa, dos azulejos, sanitários, ladrilhos, mosaicos e dos refractários) em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários a seguir referenciados:

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares;

Federação Nacional dos Sindicatos dos Metalúrgicos;

Federação Nacional dos Sindicatos dos Rodoviários;

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras;

Federação Nacional dos Sindicatos do Comércio; Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira;

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas;

Sindicato dos Electricistas do Sul;

Sindicato das Garagens do Centro e Sul;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Armazém do Norte;

Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul;

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;

Sindicato dos Técnicos de Desenho;

Sindicato dos Profissionais do Serviço Social;

Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte; Sindicato dos Construtores Cívicos.

## Cláusula 2.ª

### Vigência

1 — O prazo de vigência do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é de dezoito meses, sucessivamente prorrogável por períodos de sessenta dias, enquanto não entrar em vigor o novo contrato.

2 — O presente contrato entra em vigor nos termos das leis.

3 — As tabelas de remuneração mínima e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1978.

## Cláusula 3.ª

### Denúncia e revisão do contrato

1 — A denúncia do presente CCTV só poderá ser feita por qualquer das partes, depois de decorrido um ano sobre a data da sua publicação.

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

3 — A denúncia do contrato só poderá ser feita pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores ou pela associação patronal outorgante.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, considerando-se aceitação tácita da proposta de revisão a falta de contraproposta no decurso do mesmo prazo.

Na falta de resposta até quarenta e oito horas antes do fim do prazo, a parte proponente deverá contactar a outra no sentido de apurar da existência ou não da contraproposta.

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

6 — O prazo de negociações directas é de trinta dias.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 4.ª

### Definição de categorias profissionais

3 — Os casos de dúvidas quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista nesta convenção.

4 — As questões que surgirem sobre o enquadramento de trabalhadores nas categorias profissionais terão de ser, antes de os interessados recorrerem aos

tribunais, submetidas por eles, nos termos do presente CCTV, a decisão da comissão paritária prevista na cláusula 74.ª

## Cláusula 5.ª

### Atribuição de categorias

3 — Caso venha a verificar-se, quer por parte dos sindicatos, quer por parte da associação patronal outorgante, a necessidade de criar alguma ou algumas novas categorias, deverão ambos ou qualquer um deles submeter o assunto, em requerimento fundamentado, à comissão paritária, a qual decidirá do modo que achar mais conveniente, quer pelo enquadramento do trabalhador numa categoria já existente, ou pela criação de uma nova categoria.

4 — *(Eliminado.)*

## Cláusula 6.ª

### Condições de admissão

4 — Em igualdade de circunstâncias, entre os trabalhadores desempregados inscritos no serviço de colocação dos sindicatos e no SNE, as empresas deverão colocar prioritariamente os trabalhadores com maiores encargos familiares que não usufruam de qualquer pensão de invalidez ou reforma.

## Cláusula 7.ª

### Exames médicos

3 *(novo)* — As empresas, pelo menos uma vez por ano, requererão aos serviços médico-sociais competentes a realização de exames médicos, com o objectivo exclusivo de detecção de eventuais doenças profissionais de que possam estar afectados os seus trabalhadores.

## Cláusula 9.ª

### Readmissão

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não importará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão, salvo se esta for de livre iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

## Cláusula 10.ª

### Admissão para efeitos de substituição

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

## Cláusula 11.ª

### Substituições temporárias

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongar por um período superior a seis meses, seguidos ou interpolados, excep-

tuadas as substituições por período de férias, será o substituto integrado na categoria profissional do substituído.

#### Cláusula 12.ª

##### Trabalhadores em função de chefia

#### 3 — (Eliminado.)

#### Cláusula 16.ª

##### Quadro de pessoal das empresas

2 — Salvo o regime legal em vigor, é vedado à empresa o recurso ao trabalho em regime eventual ou adventício, a tempo parcial e a prazo, para além do período que exceda noventa dias seguidos ou interpolados, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.ª:

a) Salvo desinteresse do trabalhador, é obrigatória a admissão de trabalhadores da região que já tenham sido eventuais na empresa, sempre que esta recorra a este tipo de trabalho;

b) O prazo atrás referido não se aplica a trabalhos de montagens, obras, ampliação ou qualquer outro investimento, no qual o prazo referido será o estritamente necessário à concretização da obra, o que exclui os trabalhos de rotina na unidade de produção.

3 — A entidade patronal elaborará e enviará até ao dia 30 de Abril de cada ano os mapas de pessoal ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos.

4 — Os mapas referidos no número anterior devem conter os seguintes elementos e serão assinados pela respectiva comissão de trabalhadores, ou delegado sindical, ou trabalhador eleito para esse fim: nome, número de sócio do sindicato, número de inscrição na previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria e ordenado respectivo, diuturnidades a que tenha direito.

5 — A empresa afixará durante um prazo de três meses nos locais de trabalho e por forma bem visível as cópias dos mapas referidos nos números anteriores e seguinte.

6 — A entidade patronal enviará até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência desta convenção as cópias dos mapas referidos nos números anteriores.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.ª

##### Deveres das entidades patronais

4 — Dispensar os trabalhadores, com remuneração, durante o tempo necessário para prestação de depoimentos nos casos em que aqueles são directamente arguidos ou incluídos nesses mesmos processos. Deverá também dispensar os trabalhadores, sem perda

de quaisquer direitos e regalias, mas sem remuneração, quando sejam indicados pelos sindicatos para a frequência de cursos de formação sindical, através da concessão de uma licença sem retribuição.

5 — Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, funções em instituições de previdência e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devem ser pagos por força das disposições legais.

7 — Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa que digam directamente respeito ao sindicato solicitante.

8 — Indicar para lugares de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor humano e profissional.

9 — Proceder aos descontos nos salários e enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos, para os trabalhadores que expressamente o autorizarem, nos termos da lei.

10 — Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivo da empresa, sempre que os seus órgãos representativos o solicitem.

12 — Dar conhecimento por escrito aos trabalhadores da deliberação tomada relativamente a qualquer reclamação escrita por aqueles apresentada, no prazo máximo de quinze dias úteis a contar da data da apresentação da reclamação.

#### Cláusula 20.ª

##### Transferência do local de trabalho

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório ou definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará os encargos resultantes directamente da transferência.

4 — O disposto no número anterior não impede que as partes estipulem por escrito no momento da admissão um conceito de local de trabalho diferente.

#### Cláusula 21.ª

##### Direitos especiais da mulher

4 — Dois períodos de meia hora ou um só de uma hora, por dia, às mães que tenham filhos com idade inferior a um ano, sem perda de vencimento, para efeitos de assistência.

### Cláusula 31.ª

#### -Redução de horário para trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos nocturnos terão direito, nos dias em que vão às aulas, a abandonar o trabalho duas horas antes do início das mesmas.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame, bem como do tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a quinze dias seguidos ou interpolados de licença sem retribuição, em épocas de exames em estabelecimentos de ensino, dependendo o exercício desse direito da comunicação à entidade patronal com a antecedência mínima de quinze dias e sem prejuízo da normal laboração da empresa.

### Cláusula 33.ª

#### Trabalho por turnos

3 — O regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal de 2550\$. O regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal de 1450\$.

§ único. O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal de 1400\$.

### Cláusula 35.ª

#### Remuneração do trabalho extraordinário

3 — Para os trabalhadores rodoviários o acréscimo de remuneração devido pelo trabalho extraordinário será de 50 % até ao limite de duzentas e vinte e cinco horas por cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150 %.

### Cláusula 36.ª

#### Trabalho prestado em dia de descanso (semanal e feriados)

2 — Sempre que o trabalhador preste mais de quatro horas de serviço no dia de descanso semanal e feriado, terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.

### Cláusula 40.ª

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 300\$ por cada três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório, num limite de cinco diuturnidades e desde que ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — A antiguidade na categoria ou classe sem acesso obrigatório poderá ter relevância para o vencimento do direito à diuturnidade, independentemente do tempo de permanência ao serviço da entidade patronal, desde que esta e o trabalhador nisso acordem expressamente no momento da admissão deste.

3 — A contagem das diuturnidades faz-se a partir de 15 de Dezembro de 1976.

4 — Todos os trabalhadores com seis ou mais anos de antiguidade numa categoria e classe em 15 de Dezembro de 1976 venceram nessa data a primeira diuturnidade.

5 — Todos os trabalhadores com menos de seis anos de categoria e classe em 15 de Dezembro de 1976 estão abrangidos pelo regime do n.º 1, salvo se, entretanto, completarem seis anos.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 43.ª

#### Descanso semanal e feriados

3 — São feriados obrigatórios:

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

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

5 — Acresce aos feriados enumerados o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado e o qual poderá, porém, em caso de acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, ser substituído por outro dia.

6 — Será ainda considerada como feriado a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 44.ª

#### Férias

5 — A marcação de férias deverá ser feita de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores de 1 de Janeiro a 30 de Abril.

6 — Sempre que as conveniências de produção justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

11 — a) O trabalhador que se encontre na situação de doente 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;

b) Se se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de férias no ano em que o trabalhador tiver baixa, até 31 de Dezembro, este receberá a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio até essa data.

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato, incluindo os trabalhadores regressados do serviço militar.

#### Cláusula 47.ª

##### Faltas — Princípios gerais

1 — a) As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, que serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

5 — As faltas devem ser comunicadas por escrito em impresso próprio fornecido pela administração, do qual será devolvido ao trabalhador cópia visada, depois de identificada a natureza da falta pelo responsável pelos serviços de pessoal.

6 — (Ponto 5 do CCTV de 1976.)

#### Cláusula 48.ª

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras.

Até dois dias consecutivos, por falecimento de irmãos, cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

c) As motivadas pela prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao tra-

balhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) [Alínea e) do CCTV de 1976.]

g) [Alínea f) do CCTV de 1976.]

h) [Alínea g) do CCTV de 1976.]

i) [Alínea j) do CCTV de 1976.]

j) Doação de sangue a título gracioso e excepcional;

k) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.ª, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas por motivo de serviço militar.

4 — [Ponto 3 do CCTV de 1976, alterando a referência às alíneas c) e e), que passam a b) e f).]

#### Cláusula 51.ª

##### Poder disciplinar

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de sessenta dias após o seu início.

7 — (Eliminado.)

8 — (Eliminado.)

#### Cláusula 52.ª

##### Sanção disciplinar

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as sanções seguidamente enumeradas, as quais, com excepção das previstas nas alíneas a) e d), serão obrigatoriamente precedidas da elaboração de um processo disciplinar efectivado de acordo com a cláusula 51.ª:

a) (CCTV de 1976.)

b) (CCTV de 1976.)

c) (CCTV de 1976.)

d) (CCTV de 1976.)

4 — As administrações devem comunicar aos sindicatos respectivos, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas de cópia do respectivo processo.

#### Cláusula 54.ª

Revisão do contrato por parte da entidade patronal

4 — (Eliminado.)

#### Cláusula 56.ª

Rescisão do contrato por decisão do trabalhador

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

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

#### Cláusula 57.ª

Justa causa para despedimento  
por parte do trabalhador

2 — Todo o trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço, ou fracção, mas nunca inferior a nove meses.

### CAPÍTULO IX

#### Deslocações

#### Cláusula 63.ª

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam em menos de uma hora e trinta minutos para cada percurso a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

#### Cláusula 64.ª

Grandes deslocações

5 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim de semana.

10 — a) Os trabalhadores deslocados terão direito a 65\$ por cada dia de deslocação.

b) No caso de os trabalhadores deslocados não poderem vir a suas casas nos fins de semana por impossibilidade de transporte, aqueles terão direito a 130\$ diários, aos sábados, domingos e feriados em que tal circunstância aconteça.

#### Cláusula 69.ª

Complemento do subsídio de doença

c) Acrescentar: «Para efeito do disposto na presente alínea, considera-se, nomeadamente, fraude a alta fictícia e de curta duração com o fim de prolongar o período durante o qual é devido o complemento do subsídio de doença.»

### CAPÍTULO XII

Comissão paritária

#### Cláusula 74.ª

Comissão paritária

1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária de âmbito nacional, formada por três representantes de cada uma das partes, que poderão ser coadjuvados pelos respectivos assessores;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCTV os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a CP apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A CP funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCTV, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

a) A CP funcionará a convocação de qualquer das partes, a qual comunicará por escrito à outra a agenda de trabalhos para a reunião, com a indicação correcta do assunto a tratar até quinze dias antes da data proposta.

A alteração da data de qualquer reunião em primeira convocatória será comunicada à outra parte com a antecedência mínima de setenta e duas horas;

b) A CP só poderá deliberar em primeira convocação desde que estejam presentes todos os seus membros efectivos;

c) Em segunda convocação — que será efectuada no período de quarenta e oito horas após a realização da primeira reunião, com exclusão dos sábados, domingos e feriados, que não contarão para o efeito —, a CP só poderá deliberar desde que estejam presentes os representantes de ambas as partes, efectivos ou suplentes;

d) Na falta de efectivos, qualquer dos presentes poderá indicar, por simples credencial escrita a apresentar no momento da realização da reunião, qual o substituto para o efeito;

e) Cada membro terá direito a um voto, competindo o secretariado de cada reunião alternadamente a cada uma das partes;

f) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta;

g) Alternadamente, a comissão paritária funcionará ou nas instalações da Federação dos Sindicatos de Cerâmica ou nas instalações da Associação Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco).

#### Cláusula 75.ª

Instrução do processo

1 — O processo que decorrer na CP não obedece a formalidades específicas, devendo, no entanto, respeitar os princípios do contraditório e da igualdade das partes.

2 — As decisões finais da CP tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitam e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem integradas ou interpretadas.

4 — As deliberações que não sejam tomadas por unanimidade não estão sujeitas ao disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, podendo a parte vencida recusar-se a observá-las.

5 — A pedido da CP poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 76.ª

##### Atribuições da CP

1 — A CP tem competência para interpretação de cláusulas do presente CCTV, integração de lacunas e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo instrumento.

2 — No caso de aprovação de regulamentos internos, nos mesmos deverão ser dirigidos à CP pela parte ou partes interessadas, em triplicado, e, caso venham a ser aprovados por unanimidade, serão enviados ao Ministério do Trabalho para aprovação.

3 — Nos regulamentos internos a enviar a entidades ou entidades patronais deverão juntar também o documento comprovativo da concordância dos trabalhadores abrangidos.

### CAPÍTULO XIII

#### Questões transitórias

#### Cláusula 77.ª

##### Garantias de regalias anteriores

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

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os profissionais abrangidos por este contrato passam a fazer parte integrante desta convenção colectiva.

3 — Condições mais favoráveis contidas neste CCT prevalecem sobre acordos colectivos de trabalho ou outras regulamentações em vigor estabelecidas por via administrativa.

#### Cláusula 78.ª

##### Reclassificações

Sessenta dias após a entrada em vigor da presente convenção, as empresas ficam obrigadas a apresentar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação e enquadramento sindical de todos os trabalhadores, de acordo com este CCT e com as funções efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 79.ª

##### Trabalhadores que já não estejam ao serviço da empresa

As disposições contidas neste contrato não se aplicam aos trabalhadores que à data da sua entrada em vigor se tenham demitido da empresa.

#### Cláusula 80.ª

##### Casos omissos

Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pelas leis de trabalho em vigor.

#### Cláusula 81.ª

Para efeitos do disposto no ponto 3 da cláusula 2.ª, consideram-se as seguintes cláusulas:

Cláusula 32.ª — ponto 2;

Cláusula 33.ª — ponto 3;

Cláusula 36.ª;

Cláusula 41.ª;

Cláusula 44.ª;

Cláusula 45.ª

##### Condições específicas dos cerâmicos

1 — Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizagem os trabalhadores com idade compreendida entre os 14 e os 15 anos, inclusive.

2 — Todos os trabalhadores têm três anos de aprendizagem desde que a sua idade esteja compreendida entre os 16 e os 18 anos, inclusive, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos.

4 — Todos os trabalhadores que possuam cursos profissionais adequados à função que vão desempenhar serão admitidos como aprendizes do 3.º ano.

5 — As categorias de pintor, modelador e gravador terão, em qualquer caso, uma aprendizagem de mais de um ano em relação às restantes. Como aprendizes do 4.º ano serão enquadrados no grupo 12.

6 — Para as categorias abaixo enunciadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

a) Seis meses:

Condutor de veículos industriais leves e pesados;  
Operador de máquina automática de olaria;



Operador de máquina automática de amassar ou moer;  
Alimentador-recolhedor de máquinas;  
Condutor de transpaletes;  
Condutor de vagonetes através de *charriot*;  
Desmoldador;  
Ensacador;  
Encarrulador ou empilhador;  
Operador de máquinas do grupo 10.  
Operador de pontes rolantes.

b) Dezoito meses:

Operador de máquina semiautomática de olaria;  
Operador de instalação automática de preparação de pastas;  
Operador de máquina de prensar;  
Operador de máquina semiautomática de preparação de gesso;  
Operador de máquina de vidrar;  
Enquadrador.

10 — [...] Os casos de dúvida serão analisados pela comissão paritária [...]

12 — [...] o aprendiz tem direito a requerer à comissão paritária [...]

13 — Os casos de dúvida serão apreciados pela comissão paritária [...]

14 — O número total de serventes e auxiliares de serviços não poderá exceder 10 % do número total de trabalhadores da empresa.

#### Novas categorias

*Vidrador de loiça sanitária.* — O trabalhador que vidra peças de loiça sanitária, excluindo os acessórios.

*Retocador de loiça sanitária.* — O trabalhador que retoca peças de loiça sanitária de forma a garantir a definição em loiça bicolor e ou a limpeza ou acabamento da peça em si, depois da operação de vidração.

*Gravador criador.* — O trabalhador que cria os desenhos e os grava em metal.

*Operador de pontes rolantes.* — O trabalhador que levanta, transporta e deposita cargas, conduzindo pontes rolantes.

*Técnico cerâmico.* — O trabalhador que para o desempenho das suas funções, de carácter essencialmente técnico, necessita de formação apropriada ou de experiência acumulada e actua com autonomia na resolução de alguns casos concretos. Deverá contemplar nomeadamente o responsável pelos fornos e pelas formulações de pastas e vidros.

*Zincador.* — O trabalhador que zinca rolos de metal com gravuras para trabalho de estamperia em peças cerâmicas.

*Cosedor de panos.* — O trabalhador que cose panos para filtros-prensa.

*Formista.* — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa formas de trabalho.

(Ficam salvaguardados os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato estavam classificados como formistas-moldistas.)

*Operador manual de balanças.* — O trabalhador que manualmente pesa o produto para prênsagem.

*Operador de máquina de plastificar.* — O trabalhador que opera com máquina ou aparelho que retrai o plástico, que envolve, nas paletas, os produtos acabados.

*Operador de estufas ou secadores.* — O trabalhador que efectua as entradas e saídas dos produtos semiacabados nas estufas ou secadores.

#### Alterações

*Pintor.* — O trabalhador que comendo ou não conjuntamente desenha e pinta a pincel todo o artigo cerâmico, incluindo a pintura a pincel de imagens e estatuetas.

#### Condições específicas do comércio

A seguir à definição de caixeiro, acrescentar:

*Caixeiro-ajudante.* — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

*Praticante de caixeiro.* — O trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Embalador.* — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Condições específicas:

1 — d) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro, respectivamente, logo que completem, na empresa, três anos de permanência na categoria.

#### Madeiras

##### Nova categoria

*Operador de máquina de triturar madeira.* — É o trabalhador que opera com uma máquina de triturar e procede à sua alimentação.

#### Profissionais de engenharia

Ponto 1.2 — Onde se refere «licenciatura e bacharelado» alterar para «licenciatura ou bacharelato».

Ponto 1.3 — (Eliminado.)

Ponto 2.1 — Eliminar «engenheiros» e «engenheiros técnicos».

Ponto 4.7 — (Eliminado.)

## Condições específicas da hotelaria

5 — Todos os trabalhadores classificados até agora como ajudantes de cozinha serão obrigatoriamente reclassificados como cozinheiros de 3.<sup>a</sup> ou empregado de refeitório, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

### B — Densidades

1-a) — Nas cantinas será obrigatório ter:

Um cozinheiro de 1.<sup>a</sup> (desde que tenha mais de três cozinheiros);

Um ecónomo.

2 — Para os restantes serviços será em função da densidade das refeições servidas e do método utilizado.

No entanto, no tocante a esta matéria, deverá ser observado o que se encontrar em vigor para o sector.

### C — Definição de categorias

*Ajudante de cozinha.* (Eliminada.)

*Empregado de balcão ou de «self-service».* (Eliminada.)

*Empregado de mesa ou de «self-service».* (Eliminada.)

*Empregado de balcão.* — Serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes feitos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Auxiliar de limpeza.* (Eliminada.)

*Trabalhador de limpeza.* — É o profissional que se ocupa da limpeza, arrumação e conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

## Construção civil

### A — Condições específicas de admissão

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

a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;

b) 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 do presente contrato desempenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele 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 — Os aprendizes não poderão permanecer mais do que dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

### C — Serventes

1 — Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

2 — Caso o exame não seja fixado nos trinta dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador requerer para a comissão paritária.

### D — Profissões com aprendizagem

- a) Armador de ferro.
- b) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.
- c) Azulejador.
- d) Cabouqueiro ou montante.
- e) Canteiro.
- f) Carpinteiro de limpos.
- g) Carpinteiro de toco ou cofragem.
- h) Cimenteiro.
- i) Estucador.
- j) Fingidor.
- l) Ladrilhador.
- m) Montador de refractários.
- n) Pedreiro.
- o) Pintor.
- p) Pintor-decorador.
- q) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

### E — Densidades

1 — As densidades estabelecidas nesta cláusula arredondam-se sempre para a unidade superior, podendo ser excedidas no sentido mais favorável para os trabalhadores de cada categoria profissional e de cada local de trabalho, nomeadamente fábrica, estaleiro, filial, delegação, sucursal, agência ou outras dependências.

2 — Em qualquer categoria profissional o número de praticantes, aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não será superior ao dos operários especializados.

3 — Em relação às categorias profissionais onde existam duas classes ou escalões, o número das de 1.<sup>a</sup> será pelo menos igual ao de 2.<sup>a</sup>

### F — Definição de categorias

#### Novas categorias

*Montador de refractários anticorrosivos.* — O trabalhador que executa a montagem em aparelhos térmicos e instalações químicas de materiais refractários,

anticorrosivos e outros afins, com o fim de os proteger de altas temperaturas ou agentes químicos agressivos.

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

#### Alterações

*Arvorado ou seguidor.* — Pode também ser designado chefe de equipa.

### Condições específicas dos rodoviários

#### Definição de categorias

*Motorista.* — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, um ajudante de motorista.

#### Refeições

Ponto 1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivos de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho, ou fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula, pelos valores seguintes:

Pequeno almoço — 25\$;  
Almoço — 100\$;  
Jantar — 100\$;  
Ceia — 100\$.

Ponto 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.

Ponto 3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno almoço quando inicie o serviço antes das 7 horas.

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

Ponto 5 — Sempre que um trabalhador tiver que interromper o trabalho extraordinário para a refeição, este tempo, até ao limite de uma hora, ser-lhe-á pago como extraordinário.

Ponto 6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, em serviço, que serão pagas mediante apresentação de factura.

### Metalúrgicos

#### Novas profissões e definição de funções

*Afiador de ferramentas.* — É o trabalhador que afa, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferra-

mentas, como: fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

*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, matérias, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal junto dos seus postos de trabalho.

*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 equipa e ou outros trabalhadores.

*Encarregado-geral.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente encarregados (contramestres).

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

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

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

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

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

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

*Operário não especializado ou servente metalúrgico.* — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho. Estes trabalhadores poderão, ao fim de três anos nesta profissão e na empresa, requerer um exame técnico-profissional para serem reclassificados, no caso de aprovação na profissão para que se mostrem mais habilitados.

*Prensador.* — (Eliminado.)

#### ANEXO I

##### Tabela salarial

Grupo 03 .....	28 000\$00
Grupo 02 .....	25 000\$00
Grupo 01 .....	22 000\$00
Grupo 0 .....	19 000\$00
Grupo 1 .....	15 250\$00
Grupo 2 .....	12 250\$00
Grupo 3 .....	11 250\$00
Grupo 4 .....	10 750\$00
Grupo 5 .....	10 500\$00
Grupo 6 .....	Mantêm-se as percentagens do CCTV de 1976
Grupo 7 .....	9 150\$00
Grupo 8 .....	8 800\$00
Grupo 9 .....	8 450\$00
Grupo 10 .....	8 100\$00
Grupo 11 .....	7 800\$00
Grupo 12 .....	7 150\$00
Grupo 13 .....	6 450\$00
Grupo 14 .....	6 200\$00
Grupo 15 .....	5 800\$00
Grupo 16 .....	5 200\$00
Grupo 17 .....	4 650\$00
Grupo 18 .....	4 100\$00

1 — Os trabalhadores metalúrgicos de 1.ª com três classes, enquadrados no grupo 7, terão como retribuição mínima mensal 9750\$.

2 — Os oleiros de lambagem de sanitário, enquadrados no grupo 7, terão como retribuição mínima mensal 9500\$.

#### ANEXO II

##### Enquadramentos

##### Alterações

Grupo 03 — Engenheiro do grau 6.  
Grupo 02 — Engenheiro do grau 5.  
Grupo 01 — Engenheiro do grau 4.  
Grupo 3 — Gravador criador (CE).  
Grupo 5 — Técnico cerâmico (CE).

##### Grupo 7:

Vibrador de loiça sanitária (CE).  
Motorista de pesados (Rod.).  
Pedreiro de 1.ª (CC).

Trolha de acabamentos de 1.ª (CC).  
Pintor de 1.ª (CC).  
Carpinteiro de limpos de 1.ª (CC).  
Ladrilhador ou azulejador de 1.ª (CC).  
Estucador de 1.ª (CC).  
Montador de refractários de 1.ª (CC).  
Mecânico de automóveis de 1.ª (Met.).  
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.ª (Met.).  
Polidor de 1.ª (Met.).  
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª (Met.).  
Traçador-marcador de 1.ª (Met.).

##### Grupo 8:

Retocador de loiça sanitária (CE).  
Filtrador de pasta (CE).  
Operador de máquina de amassar ou moer (CE).  
Operador de pontes rolantes (CE).  
Caixeiro de 1.ª (Com.).  
Apontador (mais de um ano) (Met.).  
Malhador (Met.).  
Mecânico de automóveis de 2.ª (Met.).  
Pintor de veículos máquinas móveis de 2.ª (Met.).  
Polidor de 2.ª (Met.).  
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª (Met.).  
Traçador-marcador de 2.ª (Met.).  
Afiador de ferramentas de 1.ª (Met.).

##### Grupo 9:

Zincador (CE).  
Formista (CE).  
Operador de estufas e secadores (CE).  
Operador de máquina de plastificar (CE).  
Caixeiro de 2.ª (Com.).  
Apontador até um ano (Met.).  
Mecânico de automóveis de 3.ª (Met.).  
Pintor de veículos máquinas móveis de 3.ª (Met.).  
Polidor de 3.ª (Met.).  
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª (Met.).  
Traçador-marcador de 3.ª (Met.).  
Afiador de ferramentas de 2.ª (Met.).  
Lubrificador (Met.).  
Operador de máquina de triturar madeira (Mad.).  
Motorista de ligeiros (Rod.).

##### Grupo 10:

Empregado de balcão (Hot.).  
Embalador (Com.).  
Caixeiro de 3.ª (Com.).  
Operador manual de balanças (CE).

##### Grupo 11:

Empregado de refeitório (Hot.).  
Cosedor de panos (CE).  
Servente (Met.).

Pela Comissão Negociadora Sindical:

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

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

## CCT para a indústria do barro branco

### Condições específicas para os construtores civis

Trabalhadores construtores civis: condições de admissão e promoção; definição de funções; enquadramento profissional; deontologia profissional.

#### 1 — Trabalhadores construtores civis — Definição

1.1 — Para efeitos deste contrato considera-se construtor civil todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro legalmente equivalente pela legislação oficial em vigor e que o sempre exigida a carteira profissional passada pelo fisco em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato.

#### 2 — Condições de admissão e promoção

2.1 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2.2 — No provimento dos lugares que existiam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

2.3 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais já ao serviço da empresa, serão consultadas as listas de desempregados inscritos no respectivo sindicato e organismos oficiais.

2.4 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

2.5 — É suficiente que o construtor civil desempenhe com permanência alguma ou algumas das funções correspondentes a determinado grau, desde que mantenha as características expressas numa das suas alíneas, para que esse grau lhe seja atribuído.

2.6 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional construtor civil corresponderem a mais que um dos graus, prevalece a de grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.7 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira. O tempo máximo de permanência na categoria de construtor civil do grau I é de dois anos.

#### 3 — Definição de funções

Consideram-se dois graus de profissional construtor civil, escalonados segundo as características das funções que lhe são atribuídas.

*Técnico construtor civil do grau I.* — É o profissional que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão da execução e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; pode dar assistência a outros técnicos mais qualificados.

*Técnico construtor civil do grau II.* — É o profissional que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão. Toma decisões de responsabilidade, orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

#### 4 — Enquadramento profissional

- 4.1 — Construtor civil do grau I, grupo 3 — 11 250\$.  
Construtor civil do grau II, grupo 2 — 12 250\$.

4.2 — Poderão ser enquadrados nos grupos 0 e 1 os técnicos construtores civis que, embora não possuindo as respectivas habilitações nem estando credenciados pelas associações dos profissionais de engenharia, exerçam, no entanto, funções reconhecidamente equivalentes às dos engenheiros dos graus 2 e 3.

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:  
*Carlos Simões Baeta Neves.*

Pela Comissão Negociadora Sindical:  
*Aníbal F. Almeida.*

Pela Comissão Negociadora Patronal:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Lista de assinaturas do CCTV para a indústria de cerâmica (barro branco)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares:  
*Aníbal Ferreira de Almeida.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Metalúrgicos:  
*Mário Domingues.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Rodoviários:  
*José António Banheiro da Silva.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras:  
*Domingos Balão Pires.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos do Comércio:  
*Raul Ferreira Pica-Sinos.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das indústrias Químicas:  
*Aníbal Ferreira de Almeida.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:  
*Aníbal Ferreira de Almeida.*

Pelo Sindicato das Garagens do Centro e Sul:  
*Victor Manuel Pires de Jesus.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Distrito do Porto:

*António Moreira Vieira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Armazém do Norte:

*Aníbal Ferreira de Almeida.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*Aníbal Ferreira de Almeida.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*Aníbal Ferreira de Almeida.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Pelo Sindicato dos Profissionais do Serviço Social:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Foguetiros de Mar e Terra do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Construtores Cívicos:

*Carlos Simões Baeta Neves.*

### Declaração

Para efeitos da classificação das profissões abrangidas por esta convenção, de harmonia com o quadro de níveis de qualificação previsto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, as partes comprometem-se a elaborar e a depositar o referido quadro no prazo de três meses, contados a partir da data da publicação.

Pela Comissão Negociadora Sídica:

*Aníbal F. Almeida.*

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 29 de Maio de 1978, a fl. 84 do livro n.º 1, com o n.º 90, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### Adenda ao CCT de cerâmica (barro branco)

#### Tabela salarial dos trabalhadores enquadrados no grupo VI

Percentagens a aplicar sobre o salário mínimo do trabalhador mais qualificado sob as suas ordens:

Categoria	Percentagem			
	0 a 20 <sup>(1)</sup>	20 a 50	Mais de 50	Até 7
Encarregado .....	10	11	12	—
Encarregado-ajudante ...	5	5,5	6	—
Chefe de equipa .....	—	—	—	2,5

<sup>(1)</sup> Número de trabalhadores sob as suas ordens.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Comissão Negociadora Sídica:

*Aníbal Ferreira de Almeida.*

### Acordo de adesão entre a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e o Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Lisboa e outros

Aos 6 dias de Abril de 1978 reuniram na sede do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa o Sr. Horácio Manuel Ferradosa, representante da empresa Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e os Sindicatos dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa, Porto e Coimbra, representados pelo dirigente Luís Manuel Teixeira Queirós, devidamente credenciado por estes Sindicatos, Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal, por Eduardo Travassos Pereira, e Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, por António Torres de Almeida, a fim de negociarem a adesão ao ACT celebrado entre aquela empresa e sindicatos representativos dos trabalhadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1977.

Aceitaram os Sindicatos todas as regalias e obrigações inerentes àquele ACT em perfeita igualdade com os restantes trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

O enquadramento e vencimento da categoria de motorista representados pelos respectivos sindicatos serão os seguintes:

Nível 4, grau A, outros — Vencimento 10 100\$.

A descrição de funções para esta categoria será a seguinte:

**Motorista.** — O trabalhador com carta de condução profissional, adstrito exclusivamente à condução de viaturas da empresa, pelas quais é responsável, bem como pelos produtos transportados.

Relativamente aos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, o nível, grau, categoria profissional, vencimento e descrição de funções são os que constam do ACT em vigor.

A produção de efeitos deste acordo, no que respeita a regalias do clausulado, será a partir de 1 de Julho de 1977.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelo que a acta vai ser assinada pelas partes intervenientes na negociação e enviada ao Ministério do Trabalho para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela Firestone Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos dos Transportes Rodoviários dos Distritos de Lisboa, Porto e Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal:

Eduardo Trancoso Pereira.

Depositado em 31 de Maio de 1978, a fl. 84 do livro 1, com o n.º 91, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

### Cláusula 1.ª

#### (Área de âmbito)

a) O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro branco, representadas pela Associação Portuguesa de Cerâmica, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

b) O presente contrato não se aplica às empresas de olaria.

### Cláusula 2.ª

#### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, onde venha inserida a sua publicação, e será válido pelo período de dezoito meses, podendo, no entanto, ser denunciado e negociada a sua revisão logo que se complete um ano de vigência.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, que poderá ser ou não acompanhada pela proposta.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito até cento e cinquenta dias antes do termo de vigência, tendo a parte contrária o período de trinta dias para responder aceitando ou contrapondo.

4 — Se, findo o prazo, não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa de revisão ou alteração. Na falta de resposta até quarenta e oito horas antes do fim do prazo, a parte proponente deverá contactar a outra no sentido de apurar da existência ou não da contraproposta.

5 — Se houver resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias, após a recepção da mesma.

6 — As negociações terão a duração de trinta dias, podendo ser prorrogadas por acordo das partes.

### Cláusula 3.ª

#### (Condições de admissão)

As empresas admitirão, sempre que possível, desempregados, devendo para isso, antes das admissões, consultar os serviços de colocação do Sindicato e o Serviço Nacional de Emprego.

### Cláusula 4.ª

#### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores que ingressem na profissão ou dos que já a tinham exercido será feita, a título experimental, por dois meses, durante os quais qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem qualquer penalidade, contando, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

2 — Fica abolido o período experimental sempre que tal seja acordado, por escrito, entre o trabalhador e a entidade patronal.

### Cláusula 5.ª

#### (Quadros de pessoal)

As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, nos termos da lei, o quadro de pessoal.

### Cláusula 6.ª

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedor (viajante ou praticista), promotor de vendas, prospector de vendas e vendedor especializado, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atri-

buir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas, sem prejuízo de continuar a desempenhar as mesmas funções;

- b) Nas empresas em que haja dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas.

#### Cláusula 7.ª

##### (Definição de funções)

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é responsável por um ou mais sectores de venda da empresa, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos aos mesmos.

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), promotores de vendas, prospectores de vendas e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos.

*Vendedor.* — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções efectuadas e a actividade comercial desenvolvida. Pode ser designado como:

*Viajante.* — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista;

*Pracista.* — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

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

*Prospecor de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gostos, 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 eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

#### Cláusula 8.ª

##### (Direitos e deveres)

##### 1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e da regulamentação colectiva em vigor;

- c) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, facilitando a frequência de cursos e estágios da sua especialidade sempre que possível;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Dispensá-lo para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias e outras análogas, nos termos da legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os seus empregados em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação;
- h) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- i) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- j) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e empregados e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- l) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- m) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, não se opondo à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos, nos termos da legislação em vigor.

##### 2 — São deveres dos profissionais:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos, excepto quando os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir todas as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência.



## Cláusula 9.ª

### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em violação da lei e deste contrato;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Se, nos termos da alínea e), o trabalhador concordar com a transferência, a entidade patronal é obrigada a custear todas as despesas resultantes dessa transferência.

3 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores, com direito às indemnizações previstas na lei.

## Cláusula 10.ª

### (Garantias do delegado sindical)

1 — Aos delegados sindicais ser-lhes-á garantido pelas entidades patronais o pleno uso dos seus direitos, bem como esclarecimento de quaisquer dúvidas que lhe sejam postas pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — É reservado aos trabalhadores o direito de reunirem no local de trabalho, para debaterem assuntos respeitantes às relações de trabalho, após o horário normal de trabalho.

## Cláusula 11.ª

### (Duração do trabalho)

1 — É garantido a todos os trabalhadores o período semanal de trabalho completo com a duração de quarenta e cinco horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho não pode exceder nove horas em cada dia.

3 — Ficam ressalvados os horários de menor duração já praticados ou que venham a ser acordados.

## Cláusula 12.ª

### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado além do período normal de trabalho, quando autorizado especificamente pela entidade patronal.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei, ou quando ocorrendo motivos justificados.

3 — Sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2, o trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % — Se o trabalho for diurno;
- b) 100 % — Se o trabalho for nocturno, incluindo já a retribuição legal para esta espécie de trabalho.

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

5 — Em qualquer caso, os trabalhadores deverão ser dispensados da prestação de trabalho extraordinário, quando assim o solicitarem.

## Cláusula 13.ª

### (Isenção de horário de trabalho)

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

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

3 — A isenção de horário de trabalho pressupõe apenas que os trabalhadores não estão sujeitos à determinação das horas de início e de termo do trabalho, continuando sujeitos à duração normal de trabalho semanal.

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

5 — Aos vendedores (viajantes ou praticistas), promotores de vendas, prospectores de vendas, inspector de vendas e chefe de vendas poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho.

## Cláusula 14.ª

### (Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as seguintes:

Chefe de vendas .....	11 000\$00
Inspector de vendas .....	10 000\$00

Vendedor (viajante ou praticista), promotor de vendas, prospector de vendas e vendedor especializado ..... 8 600\$00

2 — As retribuições estipuladas no número anterior vêm modificar apenas a parte certa da retribuição, não podendo, por este facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes, salvo acordo escrito das partes em contrário.

3 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas, sempre que possível, até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas as vendas.

#### Cláusula 15.ª

##### (Diuturnidades)

1 — As retribuições fixas estabelecidas na cláusula 14.ª será acrescida uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a antiguidade contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 1974.

#### Cláusula 16.ª

##### (Áreas de trabalho)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela sem o seu prévio acordo.

2 — A empresa obriga-se a definir por escrito as áreas de trabalho dos trabalhadores técnicos de vendas com as categorias de vendedor (viajante ou praticista), promotor de vendas, prospector de vendas, vendedor especializado e inspetor de vendas.

3 — Sempre que a entidade patronal pretender proceder à alteração referida no número anterior, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando obrigada a garantir-lhe um nível de retribuição igual ao que tinha anteriormente.

#### Cláusula 17.ª

##### (Ajudas de custo)

1 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, contra apresentação de documentos.

2 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá, porém, ser estabelecida uma quantia fixa para despesas de alojamento e alimentação, quando em viagem de serviço, que será de:

No caso de diária completa, para alimentação e alojamento .....	700\$00
Para alojamento e pequeno almoço .....	350\$00
Para almoço ou jantar .....	175\$00

3 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura ao serviço da empresa esta pagar-lhe-á, por cada quilómetro percorrido, o produto do coeficiente 0,24 pelo preço do litro de gasolina super, além de um seguro contra todos os riscos, de responsabilidade civil ilimitada e incluindo os passageiros transportados gratuitamente.

4 — O disposto no número anterior é estendido aos veículos a gásóleo.

#### Cláusula 18.ª

##### (Férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias remuneradas, correspondente a trinta dias seguidos.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

3 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, desde que admitido no 1.º semestre.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço, excepto se as duas situações se verificarem no mesmo ano.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e, ainda, os respectivos subsídios de férias.

#### Cláusula 19.ª

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição, e que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Nos anos de admissão ou cessação de contrato, os trabalhadores têm direito a receber tantos duodécimos deste subsídio quantos os meses de serviço prestado.

3 — No ano em que foram incorporados no serviço militar ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — No ano em que regressem do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

Cláusula 20.ª

(Seguros)

A empresa obriga-se a fazer ao trabalhador que se desloque em serviço um seguro de responsabilidade civil para acidentes de viação de valor não inferior a 1 000 000\$, durante as vinte e quatro horas do dia e válido por todo o ano.

Cláusula 21.ª

(Garantias de manutenção de regalias)

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas e que tenham a natureza de regalias adquiridas a título permanente.

Cláusula 22.ª

(Quotização sindical)

As empresas obrigam-se a enviar ao Sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos, para os trabalhadores sindicalizados que expressamente o declararem.

Cláusula 23.ª

(Retroactividade)

As cláusulas relativas às retribuições mínimas de trabalho produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1978.

Cláusula 24.ª

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada uma das partes.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão paritária, nas condições estabelecidas no n.º 4, assessores técnicos.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos julgados necessários, mas sem direito a voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do instrumento a que respeitam e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar em primeira convocação desde que estejam presentes todos os seus membros efectivos. Em segunda convocação, no período de quarenta e oito horas após a realização da primeira reunião, exceptuados os sábados e domingos, só poderá deliberar desde que estejam presentes os representantes de ambas as partes, efectivos ou substitutos munidos de simples credencial escrita para o efeito.

A presidência de cada reunião bem como o local da mesma caberão alternadamente a cada uma das partes.

7 — Os representantes efectivos serão designados pelas partes após a publicação deste contrato.

8 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da legislação sobre a matéria.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pe'a Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Nível 2.2 — Quadros médios:

Chefe de vendas.

Nível 3.1 — Encarregados, contramestres:

Inspector de vendas.

Nível 4.2 — Profissionais qualificados:

Vendedor;

Viajante;

Pracista;

Promotor de vendas;

Prospector de vendas.

Pe'a Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Maio de 1978, a fl. 92 do livro n.º 1, com o n.º 92, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## Contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria de tomate

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Tomate que, no território nacional, exerçam a respectiva actividade e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Quanto aos trabalhadores representados pelos sindicatos agrícolas, apenas são abrangidos os trabalhadores com as categorias profissionais constantes do anexo II.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato colectivo entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e será válido pelo período mínimo permitido por lei, nunca inferior a um ano.

2 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão apresentado, por escrito, até sessenta dias antes do termo de um dos períodos de vigência, acompanhado de proposta fundamentada nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos trinta dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

###### Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho, a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta. Para o efeito, as entidades patronais ouvirão previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

2 — Antes da admissão, o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis,

deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4 — O trabalhador tem acesso aos relatórios e resultados dos exames técnicos que eventualmente tenha feito para preenchimento de lugares.

5 — O trabalhador que, por iniciativa da entidade patronal ou seu representante, transitar de uma empresa para outra económica ou juridicamente associada ou que tenham administração comum, salvará, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

6 — As habilitações exigidas neste contrato colectivo de trabalho não se aplicam aos trabalhadores que, à data da sua entrada em vigor, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

7 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

##### Cláusula 4.ª

###### Readmissão

1 — Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes, ter-se-á que contar para todos os efeitos o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

##### Cláusula 5.ª

###### Período experimental

1 — A admissão é feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias, para os trabalhadores em geral, e por um período de sessenta dias, para os que desempenhem funções de responsabilidade, mediante acordo escrito e individual. No decurso do período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

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

3 — No termo do período de experiência, a empresa deverá entregar ao trabalhador um documento escrito, a que este deverá dar o seu acordo, igualmente por forma escrita, de que conste:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional ou classe;
- c) Retribuição;

- d) Duração do trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

4 — Considera-se sempre feita a título definitivo a admissão do trabalhador a quem a entidade patronal ofereça melhores condições de trabalho do que as usufruídas na empresa onde prestava serviço anteriormente.

#### Cláusula 6.ª

##### Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2 — Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, serão sempre ouvidos a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa e, na falta destes, os trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

#### Cláusula 7.ª

##### Trabalho eventual

1 — É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a prazo nos termos da legislação aplicável, ouvida previamente a comissão de trabalhadores, sindical ou intersindical.

2 — Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

#### Cláusula 8.ª

##### Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes correspondem.

#### Cláusula 9.ª

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas, considerando-se para os trabalhadores da produção as funções exercidas no período de campanha.

2 — Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de sessenta dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição das categorias profissionais previstas no n.º 1 será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de trinta dias após a publicação deste contrato.

4 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal, por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de trinta dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

6 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

#### Cláusula 10.ª

##### Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até quinze dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais ou comissão sindical.

#### Cláusula 11.ª

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou, ainda, a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3 — Para a promoção ou acesso deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.ª a 2.ª ao fim de três anos, e de 2.ª a 1.ª, ao fim de quatro anos.

5 — Para efeito do número anterior, conta-se o tempo de permanência na data da entrada em vigor do presente contrato, não havendo, em qualquer caso, promoção de mais de uma classe.

6 — Para efeito do disposto nesta convenção sobre acessos, relativamente aos trabalhadores sazonais, considera-se como um ano completo o período de uma campanha.

#### Cláusula 12.ª

##### Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte.

2 — No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão, necessariamente, a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.ª

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos domínios da segurança e higiene no trabalho;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas e categoria profissional, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 92.ª;

e) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

f) Passar certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores ou pelo sindicato, devidamente autenticados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

h) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

i) Autorizar os contactos com os trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade do serviço;

j) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho, bem como as normas ou regulamentos existentes;

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

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem e prática dos que ingressam na profissão, desig-

nadamente indicando trabalhadores qualificados para orientar e acompanhar a sua formação profissional.

#### Cláusula 14.ª

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador e parecer prévio do sindicato respectivo;

d) Baixar a categoria para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador e parecer prévio do sindicato respectivo;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.ª;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão, nos termos estabelecidos na lei;

l) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove, com o parecer do órgão a que se referem as cláusulas 74.ª e o n.º 3 da cláusula 77.ª, não possuírem condições de segurança;

m) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas sem retribuição certa mínima.

#### Cláusula 15.ª

##### Transporte

1 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte de ida e volta dos trabalhadores, numa distância de 2 a 15 km, entre o local de trabalho e os locais de concentração. Estes serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço do litro da gasolina *super* por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

3 — Nos centros urbanos, os trabalhadores nas condições do n.º 1 terão direito ao passe social.

#### Cláusula 16.ª

##### Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

#### Cláusula 17.ª

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 14.ª dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 55.ª deste contrato.

#### Cláusula 18.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato e demais legislação em vigor;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

c) Ter para com os camaradas de trabalho a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham que contactar;

g) Exercer com zelo e assiduidade as funções que lhes forem atribuídas;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 19.ª

##### Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa mudança lhe não causar sérios prejuízos.

2 — A alegação dos prejuízos a que se refere o número anterior terá de ser confirmada pela comissão de trabalhadores e, na sua falta, pela comissão intersindical, sindical, pelo delegado sindical ou sindicato respectivo.

3 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo do alojamento ou o tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.ª

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

#### Cláusula 21.ª

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, fora do período de campanha da indústria do tomate, e de segunda-feira a sábado, no período de campanha, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 34.ª

2 — Por período de campanha da indústria de tomate entende-se um período máximo de três meses, entre 15 de Julho e 15 de Novembro.

3 — Para o pessoal da divisão agrícola, o período normal de trabalho será de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira a sábado, durante todo o ano.

4 — Nas empresas que apenas se dediquem à industrialização do tomate, poder-se-á optar por um horário de quarenta horas semanais, fora do período de campanha, de segunda-feira a sexta-feira, e de quarenta e oito horas semanais, no período de campanha, de segunda-feira a sábado.

5 — Os trabalhadores eventuais terão um horário semanal de quarenta e quatro horas, de segunda-feira a sábado.

6 — O período de trabalho fora da campanha não deve iniciar-se antes das oito horas nem terminar depois das vinte horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

7 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

8 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

#### Cláusula 22.ª

##### Trabalho por turnos

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

2 — Desde que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo da refeição, de uma hora, este será considerado tempo de efectivo serviço.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escala e constituição dos turnos até 10 de Julho.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadoras da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Nenhum trabalhador a admitir poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, sem ter dado o seu acordo por escrito.

#### Cláusula 23.ª

##### Trabalho extraordinário

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário deve, porém, ser prestado quando a empresa esteja na eminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas, salvo o disposto no n.º 5 desta cláusula.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 24.ª

##### Limites de trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de dez horas semanais.

2 — O limite referido no número anterior poderá ser alargado, com o acordo da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais, no âmbito do n.º 3 da cláusula 23.ª

3 — Cada trabalhador não poderá exceder o limite de quarenta horas por mês e de cento e vinte anuais, considerando-se a soma das horas extraordinárias, dia de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 25.ª

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer favorável da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

#### Cláusula 26.ª

##### Trabalho em dia de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 27.ª

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois



das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, duas horas.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 28.ª

##### Retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição: as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 500\$ enquanto o trabalhador se mantiver classificado na categoria a que correspondem essas funções.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo III.

6 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{44 \times 52}$$

sem prejuízo de limites semanais inferiores impostos por lei.

#### Cláusula 29.ª

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelevel, no qual figurem: nome completo do trabalhador; a respectiva categoria profissional e classe; o número de inscrição na Caixa de Previdência e de sócio do sindicato; o período de trabalho a que corresponde a remuneração; a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 30.ª

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 35 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 31.ª

##### Remuneração de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal, até duas horas por dia, e a 100 %, nas horas seguintes.

#### Cláusula 32.ª

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado será pago com o acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se referem os números um e dois da cláusula 34.ª dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 33.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

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

3 — O subsídio de Natal é, ainda, devido por inteiro, aos trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

5 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo.

2 — Poderá todavia deixar de coincidir com o domingo de descanso semanal:

a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Dos guardas e porteiros.

3 — Os trabalhadores terão, ainda, direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, excepto durante o período de campanha, sem prejuízo do disposto no número anterior, em que o dia de descanso semanal complementar pode ser outro, e, ainda, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

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;  
Feriado municipal;  
Terça-feira de Carnaval.

2 — Será ainda observado como feriado o dia 24 de Dezembro, na medida em que a lei o permitir.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

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

3 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias de férias remuneradas.

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

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionalismos legais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, quinze dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos legais.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a fixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

### Cláusula 39.º

#### Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, por estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal que coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, o trabalhador terá de comunicar, logo que possível, à empresa o início da doença, bem como o seu termo.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

### Cláusula 40.ª

#### Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

### Cláusula 41.ª

#### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, que deverá ser satisfeito até dez dias antes do início do gozo efectivo das férias.

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

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

### Cláusula 42.ª

#### Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

### Cláusula 43.ª

#### Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador se encontrar impossibilitado de comparecer ao serviço terá de avisar a entidade patronal, no mais curto espaço de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e ou pelo telefone.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea e) da cláusula seguinte, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

### Cláusula 44.ª

#### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas ou posteriormente aceites pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto, aborto ou acidente;

c) Necessidade de comparecer a consultas médicas, de realizar exames médicos ou de receber tratamentos;

d) Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais ou em instituições de previdência;

e) Casamento, durante duas semanas de calendário;

f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras e padrastos, durante cinco dias consecutivos;

g) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

h) Parto ou aborto de esposa ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, durante dois dias;

i) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 73.ª;

j) Prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;

l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

### Cláusula 45.ª

#### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na cláusula 44.ª quanto às alíneas b) e c), para além de doze dias por ano, à alínea d), e à alínea a), para além dos limites estabelecidos na cláusula 67.ª, no que se refere a doença ou acidente.

#### Cláusula 46.ª

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas para desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{44 \times 52}$$

#### Cláusula 47.ª

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 67.ª e da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado de sentença, salvo se o facto que determinou a detenção ou prisão constituir fundamento de rescisão do contrato com justa causa, ou se o trabalhador vier a ser condenado, por sentença de trânsito em julgado, por crime a que corresponda pena maior.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

#### Cláusula 48.ª

##### Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, com prévia audiência da comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, do órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

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

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição, logo que o trabalhador inicie

a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 49.ª

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 50.ª

##### Cessação por mútuo acordo

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

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

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

#### Cláusula 51.ª

##### Despedimento

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

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

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

#### Cláusula 52.ª

##### Justa causa de despedimento

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

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

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

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpo-ladas;

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 53.ª

##### Processo disciplinar em caso de despedimento

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

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

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

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

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

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

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

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

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

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 54.ª

##### Inexistência 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.

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

#### Cláusula 55.ª

##### Indemnização por despedimento

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

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

#### Cláusula 56.ª

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

#### Cláusula 57.ª

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

#### Cláusula 58.ª

##### Processo disciplinar

1 — Em todos os casos em que se verifique ter existido infracção disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada.

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

3 — Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias de defesa do trabalhador:

a) O processo deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento

do trabalhador, mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

b) O trabalhador, no prazo de quinze dias após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;

c) Após audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respectivos depoimentos.

4 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de quarenta e cinco dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea b) do número anterior.

5 — Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores e comissão intersindical ou sindical ou delegado sindical, que deverão pronunciar-se no prazo de oito dias. Se a decisão do processo for no sentido do despedimento, o processo será presente ao respectivo sindicato, que se pronunciará no prazo de quinze dias.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuperável do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 59.ª

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar prevista na alínea c) do número anterior só poderá ser aplicada mediante processo disciplinar nos termos do disposto do n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea d) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido no n.º 3 da cláusula anterior.

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

#### Cláusula 60.ª

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 61.\*

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres 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) Durante o período da gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas e altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;

b) Faltar, durante noventa dias, no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de trinta dias;

c) Um complemento do subsídio da Previdência, de modo a perfazer a remuneração normal, durante o período referido na alínea anterior;

d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora, até dez meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo.

#### Cláusula 62.\*

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 18 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

2 — É também válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

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

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

## CAPÍTULO X

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 63.\*

##### Princípio geral

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

#### Cláusula 64.\*

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.ª classe), avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos da despesa;

c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período do trabalho.

2 — 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 salários) daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

#### Cláusula 65.\*

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos por doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de pre-

vidência deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa de previdência se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como manter os direitos previstos na cláusula 64.<sup>a</sup> enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

O pessoal deslocado em serviço fora do continente será seguro pela empresa contra os riscos de viagem (acidentes pessoais) no valor mínimo de 3000 contos, válido durante o período de deslocação e a favor de quem o trabalhador designe.

## CAPÍTULO XI

### Previdência e outras garantias sociais

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente

Em caso de doença ou acidente, as entidades patronais pagarão, durante noventa dias, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência ou pelo seguro.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões de invalidez

1 — Em caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença do trabalhador ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — A remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, não deve ser inferior à retribuição auferida à data da baixa.

3 — Em caso de incapacidade absoluta proveniente de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, esta atribuirá ao trabalhador um subsídio que, em conjunto com a pensão correlativa, perfaça 80 % do ordenado auferido à data da incapacidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos vinte anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que o trabalhador tiver direito, até perfazer 80 % do ordenado médio dos últimos três anos de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas compartilharão com uma importância de 30\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores.

Este subsídio não integra os gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 35\$.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar dos subsídios referidos nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição; o direito ao subsídio manter-se-á, contudo, quando o trabalhador faltar justificadamente a um dos períodos de trabalho diário.

5 — Os preços dos produtos vendidos nas cantinas de abastecimento dos trabalhadores poderão ser actualizados, por forma a cobrir a totalidade dos custos do seu funcionamento.

6 — A empresa comunicará previamente à comissão de trabalhadores a sua decisão de alterar os preços, acompanhada de justificação.

7 — O disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis já praticados.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Infantário para filhos dos trabalhadores

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar, a seu directo cuidado, durante o período de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.



## Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

a) Dispensa, até duas horas por dia, para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;

c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, cinco dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto das provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior os trabalhadores terão de fazer provas da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

5 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores em regime de três turnos durante o período de campanha.

## CAPÍTULO XII

## Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 74.<sup>a</sup>

## Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores permanentes ao serviço haverá uma comissão de higiene e segurança composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e dois dos trabalhadores.

2 — A comissão será presidida pelo director do estabelecimento ou pelo seu representante e secretariada pelo encarregado de segurança.

3 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

4 — As funções dos membros das comissões de segurança serão exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da respectiva remuneração.

## Atribuições da comissão de higiene e segurança

A comissão de higiene e segurança terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores 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 no trabalho;

e) Promover que todos os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações sobre higiene e segurança, independentemente da sua origem, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Colaborar com o serviço médico e de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes e formular à entidade patronal recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

i) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

j) Apreciar os relatórios anuais elaborados pelo encarregado de segurança e enviá-los, com as observações que entenda pertinentes, à Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais até ao fim do mês de Fevereiro do ano imediato.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

## Reuniões da comissão

1 — A comissão reunirá ordinariamente uma vez por trimestre, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente ou dois dos seus elementos poderão convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão, com indicação prévia da agenda de trabalhos.

3 — A comissão poderá solicitar o apoio e a presença às suas reuniões de elementos do serviço oficial de prevenção de acidentes de trabalho.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

## Encarregado de segurança

1 — Nas empresas industriais será designado por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores um profissional encarregado da segurança para todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho.

2 — O encarregado de segurança tem as seguintes atribuições:

a) Colaborar com a comissão de higiene e segurança e secretariá-la;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança na empresa;

d) Elaborar, no decurso do mês de Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas. Este relatório será enviado à comissão de segurança para os fins previstos na alínea j) da cláusula 75.<sup>a</sup>

3 — Quando, em face do número de trabalhadores da empresa, não houver lugar à constituição de comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem são transferidas para o encarregado de segurança, em conjugação com as suas funções específicas.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao encarregado de segurança, concedendo-lhes todas as facilidades para o desempenho das suas atribuições;

b) Consultar a comissão de segurança ou o encarregado de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Comunicar à Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais do Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a composição da comissão de segurança, quando deva existir, e o nome do encarregado de segurança, bem como as alterações da sua constituição, no prazo de dez dias;

d) Tomar as medidas ao seu alcance para seguimento das recomendações recebidas da comissão de segurança.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho, capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, botas e impermeáveis, sempre que a execução das tarefas a desempenhar o aconselhem.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966; Decreto 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; Portaria n.º 53/71,

de 13 de Fevereiro; Decreto n.º 360/71, de 21 de Agosto; Decreto n.º 434/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

## CAPÍTULO XIII

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindical e intersindical de empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho extraordinário ou por turnos.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 desta cláusula podem ser convocadas pelas comissões sindical ou intersindical de empresa.

5 — As reuniões referidas no n.º 3 desta cláusula podem ser convocadas por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da respectiva empresa ou pelas comissões sindical ou intersindical de empresa.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Instalação para delegados e comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 84.ª

##### Direitos dos delegados sindicais na empresa

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal, de acordo com os delegados sindicais ou comissão sindical ou intersindical de empresa.

2 — Os delegados sindicais têm direito a utilizar os serviços telefónicos da empresa sempre que for necessário.

#### Cláusula 85.ª

##### Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas e unidades de produção existirão delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 2 da cláusula 87.ª, é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula  $6 + \frac{n - 500}{200}$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

4 — O disposto no n.º 2 é aplicável pelos sindicatos, desde que estes representem nas empresas mais de dez trabalhadores sindicalizados.

5 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 2, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto no n.º 1 da cláusula 87.ª

6 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 86.ª

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical de empresa reunir-se-ão com a entidade patronal sempre que uma ou outra parte, havendo motivos importantes, o julgar conveniente e, pelo menos, uma vez por trimestre.

2 — O dia e a hora das reuniões, previamente acordados, bem como a ordem de trabalhos, serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — As propostas apresentadas, as decisões tomadas e os seus fundamentos constarão de acta assinada pelas partes, de que os delegados sindicais ou comissão sindical ou intersindical de empresa darão conhecimento a todos os trabalhadores.

4 — O tempo despendido nas reuniões efectuadas durante o período de trabalho, convocadas pelas entidades sindicais, será considerado para os efeitos do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte. O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não será considerado para este efeito.

#### Cláusula 87.ª

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro de direcção sindical beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 — a) Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical;

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

c) Os delegados, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

3 — O número máximo de delegados sindicais a que são atribuídos os direitos referidos na cláusula presente é determinado na cláusula 85.ª

4 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de disposição legal imperativa.

## CAPÍTULO XIV

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 88.ª

##### Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois

em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro do prazo de trinta dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Destino do produto das multas

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos desta convenção colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$, e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Retroactividade

1 — As cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Novembro de 1977.

2 — O número anterior abrange apenas a tabela salarial e os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — A reclassificação impõe a contagem do tempo de serviço no exercício das funções correspondentes à anterior classificação.

2 — Os trabalhadores que actualmente têm a categoria de ajudante de fiel de armazém serão reclassificados na categoria de fiel de armazém ou conferente, conforme as funções que efectivamente desempenharem. Os ajudantes de encarregado de armazém serão reclassificados na categoria de encarregado de armazém.

3 — Os tractoristas agrícolas que, à data do presente contrato, estejam enquadrados nas empresas ao nível actual da remuneração dos trabalhadores oficiais de 2.<sup>a</sup> ou 3.<sup>a</sup> do CCT dos trabalhadores da indústria de tomate, publicado em 29 de Outubro de 1975, passarão a auferir, ao abrigo do presente contrato, remuneração não inferior à fixada para os graus 6 ou 7, de acordo com o seu enquadramento vigente na empresa.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, a diminuição da retribuição.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As partes contratante consideram a presente convenção globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector à data da sua entrada em vigor.

Lisboa, 16 de Março de 1978.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Tomate:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação da Construção Civil:

José Manuel Freire Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

Manuel dos Reis Rafael.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação dos Sindicatos do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

José António Albuquerque de Brito Filipe.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

Vitor Pereira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Sul:

Maria Cândida Rio F. Soares.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativos do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Joaquim Pires Simão.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas:

Fernando dos Santos Borges.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:

António Luís Hipólito Santo.

Joaquim Emídio dos Santos.

João Oliveira Casimiro.

Armindo Mateus Ferreira.

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

Alvaro Fava Brasileiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Beja:

José Godinho Faganoso.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Faro:

António Luís Hipólito Santo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura do Distrito de Portalegre.

João Ernesto.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Évora:

Carlos Luís Baltazar Fadista.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

José Alberto Cardoso Silva Rachado.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

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

Carlos Manuel Alves Trindade.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Maria Gabriela Costa Ferreira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO I

### Condições específicas

#### Agentes técnicos agrícolas

##### I — Condições especiais de admissão:

1 — Idade mínima — 18 anos.

2 — Habilitações — curso complementar de agricultura ou equiparado, que corresponde à designação oficial de agente técnico agrícola.

3 — Para efeito de admissão destes trabalhadores as empresas contactarão previamente o sindicato.

##### II — Regimes especiais de promoção:

Logo que o agente técnico agrícola estagiário complete um ano de serviço transita automaticamente para a categoria de agente técnico agrícola até dois anos.

#### Trabalhadores cobradores

##### Condições especiais de admissão:

Idade de 21 anos completos e as habilitações mínimas legalmente exigidas.

*Nota.* — Estes trabalhadores terão direito a uma única diuturnidade de 500\$ ao fim de três anos de permanência na categoria.

#### Trabalhadores do comércio

##### I — Condições especiais de admissão:

1 — Idade mínima — 14 anos.

2 — Habilitações mínimas — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

##### II — Regimes especiais de promoção e acesso:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir os 18 anos de idade;

c) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

##### III — Dotações mínimas:

a) Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém;

b) De seis a onze trabalhadores haverá um encarregado de armazém e um fiel de armazém;

c) De doze a vinte trabalhadores haverá um encarregado de armazém e dois fiéis de armazém;

d) Com mais de vinte trabalhadores haverá um chefe de serviços, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;

e) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, promotor de vendas ou vendedor especializado, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

f) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

#### Trabalhadores da construção civil

##### I — Condições especiais de admissão:

As idades mínimas de admissão dos trabalhadores da construção civil são as seguintes:

- a) 16 anos para os aprendizes;
- b) 18 anos para os indiferenciados.

##### II — Regimes especiais de promoção e acesso:

Todos os trabalhadores que completam dois anos de aprendizagem serão promovidos à categoria de oficial de 2.ª

#### Trabalhadores contínuos, porteiros e profissionais similares

##### Condições especiais de admissão:

a) As habilitações para admissão são as mínimas legais;

b) As idades mínimas para a admissão são de: 14 anos para paquete; 18 anos para contínuo e trabalhador de limpeza, e 21 anos para porteiro e guarda;

c) Os paquetes, os contínuos e porteiros de escritório que completam o 2.º ciclo ou equivalente ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório;

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

*Nota.* — Estes trabalhadores terão direito a uma única diuturnidade de 500\$ ao fim de três anos de permanência na categoria.

#### Trabalhadores electricistas

##### I — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos de idade;

b) Os ajudantes após dois anos de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais após dois anos de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa

Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

##### II — Quadro de densidades:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes não pode ser superior ao conjunto do de pré-oficiais e ajudantes, não podendo este conjunto exceder o número de oficiais;

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

##### III — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens comprovadamente contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — Sempre que, no exercício da sua profissão, o trabalhador electricista corra riscos de electrocução no desempenho das suas funções, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Trabalhadores de enfermagem

##### Condições mínimas de admissão:

Possuir a carteira profissional passada pelo sindicato.

#### Trabalhadores de escritório

##### I — Condições de admissão:

A idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

##### II — Regimes especiais de promoção e acesso:

Os estagiários e dactilógrafos logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

##### III — Dotações mínimas:

1 — O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, estagiários, dactilógrafos, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores e operadores de máquinas de contabilidade.

2 — Para efeitos do número anterior, serão arredondados para a unidade imediatamente superior os quocientes iguais ou superiores a 0,5.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

4 — Haverá um profissional classificado como chefe de serviços quando existir o mínimo de três secções.

*Nota.* — Estes trabalhadores terão direito a uma única diuturnidade de 500\$ ao fim de três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

#### Trabalhadores de hotelaria

##### I — Condições especiais de admissão:

1 — Só podem ser admitidos os indivíduos maiores de 16 anos.

2 — Têm preferência na admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira e já titulares da respectiva carteira;

b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras.

##### II — Aprendizagem e estágio:

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm de cumprir um período de aprendizagem até que perfaçam aquela idade, altura em que passarão a estagiários, por um período máximo de dois anos.

2 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos têm de cumprir um período de estágio de dois anos, findo o qual ascenderão à categoria superior.

#### Trabalhadores metalúrgicos

##### I — Condições especiais de admissão:

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida nos termos desta convenção.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de escola industrial ou de formação profissional equivalente, os quais serão admitidos como praticantes.

3 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

##### II — Regimes especiais de promoção e acesso:

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes das profissões incluídas nos graus 4 e 5 que tenham terminado o seu período de aprendizagem, isto é:

Quatro anos — para trabalhadores admitidos com 14 anos;

Três anos — para trabalhadores admitidos com 15 anos;

Dois anos — para trabalhadores admitidos com 16 anos;

Um ano — para trabalhadores admitidos com 17 anos.

2 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.

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

a) Dois anos nas categorias profissionais dos graus 4 e 5;

b) Três anos para as categorias de entregador de ferramentas, operador de máquinas de balancês, operador de máquinas de latoaria e vazio e lubrificador.

4 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa.

#### Profissionais de engenharia

##### I — Categorias profissionais:

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

Neste grupo estão integrados os licenciados em Engenharia, os engenheiros técnicos e engenheiros técnicos agrários e diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (IA e IB), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA.

3 — Os graus 1 e 2 são considerados complemento de formação académica, sendo os licenciados em Engenharia admitidos no escalão IB e os bacharéis em Engenharia no escalão IA.

4 — A permanência máxima nos graus 1 e 2 é a indicada no quadro seguinte:

	Anos		
	Grau 1A	Grau 1B	Grau 2
Licenciados .....	—	1	2
Bacharéis .....	1	2	3

5 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

6 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

##### II — Preenchimento de lugares e cargos:

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo

de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de aprovação e *contrôle* pelo grupo profissional e sindicatos interessados. O grupo profissional é constituído por todos os profissionais de engenharia da empresa, reconhecidos como tal pelos mesmos sindicatos.

4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada.

5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida, nos termos previstos nos parágrafos que respeitam à definição do perfil de funções e ao provimento de lugares e cargos.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

6 — A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses a contar da entrada em vigor deste CCT, as categorias destes profissionais, após consulta aos mesmos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

## Trabalhadores químicos

### I — Condições de admissão:

Habilitações mínimas: curso adequado das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

### II — Dotações mínimas:

Por cada seis analistas um deles terá a categoria de analista principal.

## Trabalhadores telefonistas

### Condições especiais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legalmente exigidas.

*Nota.* — Estes trabalhadores terão direito a uma única diuturnidade de 500\$ ao fim de três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

## ANEXO II

### Definição de funções

*Adjunto do director-geral.* — O trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director-geral.

*Adjunto do director de serviços.* — O trabalhador que coadjuva directamente e substitui o director de serviços.

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

*Agente técnico agrícola.* — O trabalhador técnico devidamente reconhecido pelo Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas e que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

- a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas, não podendo ter à sua responsabilidade mais de 400 ha;
- b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu *contrôle* um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
- c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

*Ajudante de electricista.* — O trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de fogueiro.* — O trabalhador profissional que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados.



Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

**Ajudante de motorista.** — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo fazer ainda a cobrança das respectivas mercadorias.

**Analista.** — O trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes, que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

**Analista principal.** — O trabalhador que, além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

**Assistente agrícola.** — O trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou a searas.

**Auxiliar de educadora.** — O trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as acções pedagógicas, cuidados higiénicos, alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

**Auxiliar de enfermagem.** — O trabalhador de enfermagem, com menos de três anos de exercício, que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

**Balanceiro ou pesador.** — O trabalhador que efectua pesagens e registos de materiais ou produtos.

**Bate-chapas.** — O trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina e que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

**Caixa.** — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de 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 indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**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 as 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.

**Caixeiro-ajudante.** — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

**Caixeiro de praça.** — O trabalhador que exerce a sua actividade na área onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

**Caixeiro-viajante.** — O trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

**Caixoteiro.** — O trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira; escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

**Caldeireiro.** — O trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo eventualmente proceder ao seu ensaio.

**Canalizador.** — O trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Capsulador.** — O trabalhador que coloca cápsulas por métodos manuais ou mecânicos.

**Carpinteiro.** — O trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em 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.

**Chefe de equipa (electricista, metalúrgico e produção).** — O trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de, pelo menos, três trabalhadores qualificados.

**Chefe de secção de escritório.** — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

**Chefe de secção de produção.** — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um sector da produção.

**Chefe de serviços.** — O trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de cada um dos serviços administrativos, industrial, agrícola, comercial e ou outros.

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

*Classificador de matéria-prima.* — O trabalhador responsável pela amostragem e classificação do tomate de acordo com as normas e preceitos oficialmente estabelecidos.

*Cobrador.* — O trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

*Comprador de pinhal.* — O trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se, para o efeito, às matas e outros locais.

*Concentrador de instalações contínuas.* — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de instalações contínuas de concentração de sumo de tomate, cuidando da sua limpeza.

*Concentrador de instalações descontínuas.* — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de instalações descontínuas de concentração de sumo de tomate até três boules e cuida da sua limpeza.

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

*Conferente.* — O trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

*Contabilista.* — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores 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 controlo 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 de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do

grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Contínuo.* — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Controlador de produção.* — É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção; elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os stocks, incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos standard e de produção.

*Controlador de vasilhame de parque.* — O trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

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

*Cozinheiro.* — O trabalhador 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.

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

*Dispenseiro.* — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomendas; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os pro-

dutos 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. Classifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

*Director-geral.* — O trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

*Director de serviços.* — O trabalhador que desempenha as funções de director administrativo, comercial, de produção, técnico e ou outras.

*Ecónomo.* — O trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento de mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*Educadora infantil.* — A trabalhadora que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, como responsável pelo infantário, na programação de actividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças; assegura as acções pedagógicas mediante acção directa ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

*Empregado de balcão.* — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, café, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de refeitório.* — O trabalhador 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 de centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza,

coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de campo.* — O trabalhador agrícola sem especialização, que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados.

*Encarregado de construção civil.* — O trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector de construção civil.

*Encarregado electricista.* — O trabalhador electricista que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais do sector de electricidade.

*Encarregado metalúrgico.* — O trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a actividade dos profissionais de um sector metalúrgico.

*Enfermeiro.* — O trabalhador com qualificação profissional específica que exerce directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Engarrafadeira.* — A trabalhadora que procede ao engarrafamento de concentrados, podendo executar tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem e rolagem.

*Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — O trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Escriturário.* — O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-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 competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega 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 em máquinas de escritório.

Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução das tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Escriturário principal.* — O trabalhador que, num dado sector, tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários.

*Estagiário.* — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Esteno-dactilógrafo.* — O trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

*Fiel de armazém.* — O trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

*Fogoeiro.* — O trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

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

*Guarda-livros.* — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo

secção própria de contabilidade, superintende os 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.

*Guarda-rondista.* — O trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra incêndios e roubos e para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspeciona os serviços dos caixeiros-viajantes, de praça, técnicos de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda.

*Lubrificador.* — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Maçariqueiro.* — O trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

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

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

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

*Moto-serrista.* — O trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento, enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente, põe o motor em funcionamento, tendo a precaução de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar a sua deterioração ou acidente, sendo também das suas atribuições o afiamento das correntes de corte.

*Motorista de ligeiros.* — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

**Motorista de pesados.** — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis superiores a 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua descarga.

**Oficial electricista.** — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

**Operador de autoclaves contínuos.** — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação contínua de esterilização de latas ou outras embalagens de tomate e cuida da sua limpeza.

**Operador de autoclaves descontínuos.** — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação descontínua de esterilização de latas ou outras embalagens de tomate e cuida da sua limpeza.

**Operador de bacines.** — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação de bacines e cuida da sua limpeza.

**Operador de doseadora enchedora.** — O trabalhador que regula e vigia o débito e acciona o funcionamento de uma doseadora enchedora e cuida da sua limpeza.

**Operador de estação de bombagem.** — O trabalhador que manobra e vigia o funcionamento das bombas de água de uma estação de captação e cuida da sua limpeza.

**Operador de estação de bombas de água de colectador geral.** — O trabalhador que manobra e vigia o funcionamento das bombas de água do colectador geral; procede aos tratamentos de água e seu *contrôle*; regista e comunica superiormente as anomalias verificadas e cuida da limpeza da instalação.

**Operador de linhas e equipamento de tomate pelado.** — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de linhas e ou equipamento de tomate pelado e cuida da sua limpeza.

**Operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos.** — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos e cuida da sua limpeza.

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

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

**Operador de máquinas de esterilização.** — O trabalhador que opera, regula, vigia e assegura o funcionamento de instalações de esterilização de concentrado de tomate e cuida da sua limpeza.

**Operador de máquinas de latoaria e vazio.** — O trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras, rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e de cortar tiras, montadeiras de tiras, grafadeiras, despontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas e máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

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

**Operador de prensa e secador.** — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de prensas e secadores e crivos de repiso do tomate e é responsável pelo ensacamento e cuida da limpeza da instalação.

**Operador de rotuladora, encartonadora e coladora.** — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação de rotular, encartonar e colar e cuida da sua limpeza.

**Operador de «telex».** — O trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas 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 teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

**Paquete.** — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

**Pedreiro.** — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

**Perfurador-verificador.** — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também,

verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Pintor de automóveis ou de máquinas.* — O trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

*Pintor da construção civil.* — O trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Porteiro.* — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

*Praticante de caixeiro.* — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

*Pré-oficial electricista.* — O trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Preparador de laboratório.* — O trabalhador que faz a recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

*Profissional de engenharia — Grau 1.* — O trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

*Profissional de engenharia — Grau 2.* — O trabalhador que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo

encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

*Profissional de engenharia — Grau 3.* — O trabalhador que:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Pode executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

*Profissional de engenharia — Grau 4.* — O trabalhador que:

a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais fabris, projecto e outras;

c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividades com fim e realização independentes.

*Profissional de engenharia — Grau 5.* — O trabalhador que:

a) Supervisa a equipa ou equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo de trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

*Profissional de engenharia — grau 6.* — O trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;

d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;

g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

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

*Promotor de vendas.* — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

*Serrador de «charriot».* — O trabalhador que orienta, regula e manobra o *charriot* destinado a transformar toros em vigas ou tábuas de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Serrador de serra circular.* — O trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador de serra de fita.* — O trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

*Serralheiro civil.* — 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.* — 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.** — O trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico, 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).

**Telefonista.** — 1 — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

**Tesoureiro.** — O trabalhador que 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.

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

**Trabalhador indiferenciado.** — O trabalhador que executa funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

**Trabalhador de limpeza.** — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**Trabalhador de serviços auxiliares.** — O trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria-prima e outras tarefas que não exijam grande esforço físico.

**Trabalhador de viveiros.** — O trabalhador que, sob orientação superior, procede às regas, mondas, adubações, arejamento e arranque das plantas e, bem assim, à reparação das estufas e à montagem e reparação dos estufins.

**Trabalhador de viveiros qualificado.** — O trabalhador que, sob orientação superior, prepara as terras, monta as estufas e faz as sementeiras e tratamentos fitossanitários.

**Tractorista agrícola.** — O trabalhador que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

**Vendedor especializado.** — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e funcionamento exigem conhecimentos especiais.

**Vigia de passadoras.** — O trabalhador que, sob orientação do operador de linhas de escolha e choques térmicos, vigia o funcionamento de uma instalação de passadoras e cuida da sua limpeza.

### ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Categoria	Retribuição
0	Adjunto do director-geral ..... Director-geral ..... Director de serviços ..... Profissionais de engenharia graus III a IV .....	—\$—
1	Adjunto do director de serviços ... Chefe de serviços ..... Profissional de engenharia grau II .....	14 000\$00
2	Contabilista ..... Profissional de engenharia grau I-B .....	13 000\$00
3	Agente técnico agrícola de mais de cinco anos ..... Chefe de secção de escritório ..... Chefe de secção de produção ..... Chefe de vendas ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de construção civil ... Encarregado electricista ..... Encarregado metalúrgico ..... Guarda-livros ..... Profissional de engenharia grau I-A ..... Programador ..... Tesoureiro .....	11 700\$00
4	Agente técnico agrícola de dois a cinco anos ..... Analista principal ..... Chefe de equipa (electricistas, metalúrgicos e produção) ..... Comprador de pinhal ..... Controlador de produção principal ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Enfermeiro ..... Escriturário principal ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção .....	10 500\$00
5	Afinador de máquinas de 1.ª ..... Agente técnico agrícola até dois anos ..... Analista de 1.ª ..... Assistente agrícola de 1.ª .....	9 800\$00



Grau	Categoria	Retribuição
5	Balancero ou pesador de 1. <sup>a</sup> .....	9 800\$00
	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> .....	
	Caixa .....	
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro de praça .....	
	Caixeiro-viajante .....	
	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Concentrador de instalações contínuas de 1. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> ...	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Ecónomo .....	
	Educadora infantil .....	
	Escrutário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Esteno-dactilógrafo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fiel de armazém .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Montador ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de pesados .....	
	Oficial electricista .....	
	Operador de autoclaves contínuas de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	
	Promotor de vendas .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor especializado .....	
6	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	9 200\$00
	Analista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Assistente agrícola de 2. <sup>a</sup> .....	
	Balancero ou pesador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Caldeireiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Classificador de matéria-prima .....	
	Cobrador .....	
	Concentrador de instalações contínuas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Concentrador de instalações descontínuas de 1. <sup>a</sup> .....	
	Condutor de máquinas de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> .....	
	Conferente .....	
	Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> ...	
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Escrutário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Esteno-dactilógrafo de 2. <sup>a</sup> .....	
	Ferreiro ou forjador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Montador ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Operador de autoclaves contínuos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de autoclaves descontínuos de 1. <sup>a</sup> .....	

Grau	Categoria	Retribuição
6	Operador de estação de bombas de água de colector geral de 1. <sup>a</sup> .....	9 200\$00
	Operador de linhas e equipamentos de tomate pelado de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de linhas de escolha e de equipamento de choques térmicos de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de balancé .....	
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de esterilização e enchimento de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de prensa e secador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de <i>telex</i> .....	
	Pedreiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pintor de construção civil de 1. <sup>a</sup> ...	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
7	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	8 600\$00
	Agente técnico agrícola estagiário .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Auxiliar de educadora infantil .....	
	Auxiliar de enfermagem .....	
	Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> .....	
	Caldeireiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Canalizador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Capsulador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Concentrador de instalações descontínuas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> .....	
	Controlador de produção de 3. <sup>a</sup> ...	
	Controlador de vasilhame de parque .....	
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Despenseiro .....	
	Encarregado de campo de 1. <sup>a</sup> .....	
	Entregador de ferramentas, materiais e produtos .....	
	Escrutário de 3. <sup>a</sup> .....	
	Ferreiro ou forjador de 3. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	
	Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Lubrificador .....	
	Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ...	
	Montador ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	
	Operador de autoclaves descontínuas de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de estação de bombagem de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de estação de bombas de água de colector geral de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de linhas e equipamentos de tomate pelado de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de linhas de escolha e de equipamento de choques térmicos de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas de esterilização e enchimento de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas, latoaria e vazio .....	
	Operador de prensa e secador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 1. <sup>a</sup> .....	

Grau	Categoria	Retribuição
7	Perfurador verificador de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Pintor de construção civil de 2. <sup>a</sup> ... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ... Serrador de <i>charriot</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> ... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro de 3. <sup>a</sup> .....	8 600\$00
8	Capsulador de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro s/ carteira profissional Empregado de balcão ..... Encarregado de campo de 2. <sup>a</sup> ..... Engarrafadeira ..... Moto-serrista ..... Operador de doseadora-enchedora Operador de estação de bombagem de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de rotuladora, encartonadora e coladora de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano ... Serrador de serra circular ..... Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup> ... Telefonista de 2. <sup>a</sup> ..... Tractorista agrícola .....	8 000\$00
9	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de fogueiro do 2. <sup>o</sup> ano ... Analista estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixoteiro ..... Contínuo ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de refeitório ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ou rondista ..... Porteiro ..... Praticantes do 2. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador indiferenciado ..... Vigia de passadoras .....	7 300\$00
10	Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano Ajudante de fogueiro do 1. <sup>o</sup> ano ... Analista estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticantes do 1. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador de serviços auxiliares Trabalhador de viveiros qualificado	6 700\$00
11	Contínuo (menor) ..... Trabalhador de limpeza ..... Trabalhador de viveiro .....	6 100\$00
12	Aprendiz de 17 anos ..... Pacote de 17 anos ..... Praticante de caixeiro de 17 anos ...	5 000\$00
13	Aprendiz de 16 anos ..... Pacote de 16 anos ..... Praticante de caixeiro de 16 anos ...	4 500\$00
14	Aprendiz de 14 e 15 anos ..... Pacote de 14 e 15 anos ..... Praticante de caixeiro de 14 e 15 anos .....	4 000\$00

#### ANEXO IV

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

#### 0 — Dirigentes:

Director-geral;  
Adjunto do director-geral.

#### 1 — Quadros superiores:

##### 1.1 — Técnicos de produção e outros:

Director de serviços;  
Adjunto do director de serviços;  
Profissional de engenharia;

##### 1.2 — Técnicos administrativos:

Director de serviços;  
Chefe de serviços;  
Adjunto do director de serviços;  
Contabilista.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de serviços de produção;  
Encarregado geral;  
Agente técnico agrícola;

##### 2.2 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção administrativa;  
Chefe de vendas;  
Programador;  
Tesoureiro.

##### 3.1 — Encarregados-contramestres:

Chefe de secção de produção;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de construção civil;  
Encarregado electricista;  
Encarregado metalúrgico;

##### 3.2 — Profissionais altamente qualificados:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Inspector de vendas;  
Analista principal;  
Enfermeiro;  
Chefe de equipa;  
Comprador de pinhal;  
Controlador de produção principal;  
Escriturário principal;  
Mecânico de aparelhos de precisão;  
Promotor de vendas.

#### 4 — Profissionais qualificados:

##### 4.1 — Administrativos:

Caixa;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador mecanográfico;

#### 4.2 — Comércio:

Caixeiro de praça (pracista);  
Caixeiro-viajante;  
Fiel de armazém;  
Vendedor;  
Promotor de vendas;

#### 4.3. — Produção e outros:

Afinador de máquinas;  
Analista;  
Assistente agrícola;  
Caldeireiro;  
Canalizador;  
Carpinteiro em geral (de limpos e/ou de branco);  
Concentrador de inst. contínuas;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;  
Controlador de produção;  
Cozinheiro;  
Ecónomo;  
Educadora infantil;  
Electricista oficial;  
Ferreiro ou forjador;  
Foguetiro;  
Funileiro ou latoeiro;  
Mecânico de automóveis ou de máquinas;  
Montador-ajustador de máquinas;  
Motorista de pesados;  
Operador de autoclaves contínuos;  
Pedreiro;  
Preparador-verificador;  
Pintor de automóveis ou máquinas;  
Pintor de construção civil;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico;  
Torneiro mecânico;  
Verificador ou controlador de qualidade.

#### 5 — Profissionais semiquualificados (especializados — administrativos, comércio, produção e outros):

Ajudante de motorista;  
Auxiliar de educadora;  
Auxiliar de enfermagem;  
Balanceiro (pesador);  
Capsulador;  
Classificador de matéria-prima;  
Cozinheiro (sem carteira);  
Cobrador;  
Concentrador de instalações descontínuas;  
Conferente;  
Dispenseiro;  
Encarregado de campo;

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;  
Estagiário;  
Lubrificador;  
Maçariqueiro;  
Motorista de ligeiros;  
Moto-serrista;  
Operador de autoclaves contínuos;  
Operador de bombas de água de colector geral;  
Operador de estação de bombagem;  
Operador de linhas e equipamentos de tomate peizado;  
Operador de linhas de escolha e de equipamento de choques térmicos;  
Operador de máquinas de balancé;  
Operador de máquinas de esterilização;  
Operador de máquinas de latoaria e vazio;  
Operador de máquinas de retracção de paletes;  
Operador de prensa e secador;  
Operador de *telex*;  
Pré-oficial electricista;  
Preparador de laboratório;  
Serrador de *charriot*;  
Serrador de serra circular;  
Serrador de serra de fita;  
Telefonista;  
Operador de rotuladora, encartonadora e coladora.

#### 6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Ajudante de foguetiro;  
Ajudante de electricista;  
Auxiliar de serração;  
Caixoteiro;  
Contínuo;  
Controlador de vasilhame de parque;  
Empregado de refeitório;  
Engarrafador;  
Guarda ou rondista;  
Marcador de códigos de armazém;  
Monitor ou vigilante de infantário;  
Operador de bacias;  
Porteiro;  
Preparador de cozinha;  
Trabalhador de viveiros;  
Trabalhador de limpeza;  
Trabalhador de serviços auxiliares;  
Vigia de passadoras.

#### X — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Paquete;  
Praticante.

Depositado em 31 de Maio de 1978, a fl. 84 do livro n.º 1, com o n.º 93, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Quimigal, E. P., e os sind. representativos dos trabalhadores portuários  
ao serviço da empresa**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito**

**1.º**

O presente protocolo obriga, de um lado, a empresa pública Quimigal, E. P., e, de outro lado, todos os trabalhadores portuários ao seu serviço efectivo filiados nos sindicatos outorgantes.

**2.º**

As relações de trabalho entre os outorgantes reger-se-ão, naquilo que não for expressamente previsto neste protocolo, pelas disposições constantes do ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15/76, para os estivadores, do protocolo publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15/76, para os conferentes e pelo CCT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 44/75, para os trabalhadores fluviais e, ainda, pelas normas internas da empresa e pela legislação em vigor.

**CAPÍTULO II**

**Vigência e denúncia**

**3.º**

1 — O presente protocolo entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e, sem prejuízo do disposto nas disposições finais quanto a tabelas salariais, será válido pelo prazo de dezoito meses, considerando-se renovado por iguais períodos, a menos que qualquer dos outorgantes o denuncie com a antecedência máxima de noventa e mínima de trinta dias, relativamente ao termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — Por denúncia, para efeitos do presente protocolo, entende-se o pedido de revisão sob a forma escrita, apresentado à parte contrária e acompanhado de proposta fundamentada de alteração.

**CAPÍTULO III**

**Condições específicas de trabalho  
para os conferentes**

**4.º**

A empresa terá ao seu serviço, no mínimo, os seguintes trabalhadores:

Superintendente — 1;

Chefe de conferentes — 1;

Encarregados de conferentes — 3, um dos quais exercerá as funções de controlador;

Conferentes — 11.

**5.º**

1 — A tabela salarial dos conferentes está prevista no anexo, letra A, do presente protocolo e produzirá efeitos a partir de 1 de Outubro de 1977.

2 — Ao vencimento mensal base do superintendente acrescerá, para além de outros valores estabelecidos no presente protocolo, a percentagem de 30 % a título de remuneração especial por isenção de horário de trabalho, conforme o estipulado no CCT respectivo, cessando o direito ao subsídio de prevenção que vinha auferindo.

**6.º**

Os trabalhadores da classe dos conferentes terão direito a um subsídio mensal fixo no valor de 700\$ destinado a abranger as situações de prestação de trabalho em substituição de encarregados.

**7.º**

1 — A rotação dos turnos far-se-á após o dia de descanso semanal.

2 — Mediante acordo entre a empresa e os trabalhadores, a alteração dos turnos poderá ocorrer em qualquer dia da semana.

**CAPÍTULO IV**

**Condições específicas de trabalho  
para os estivadores**

**8.º**

1 — Considera-se extinta, a partir da data de entrada em vigor do presente protocolo, a categoria profissional de operador de pórticos ou guindastes de 3.ª, considerando-se como de 2.ª os actuais titulares da categoria extinta.

2 — Na função de operador de pórticos ou guindastes a distribuição pelas duas classes far-se-á segundo a proporção mínima de 1:1.

**9.º**

1 — Nas promoções dos operadores de pórticos ou guindastes observar-se-á o seguinte:

a) O acesso à classe de operador de 2.ª, feito a partir da categoria de estivador com a experiência de guincheiro, correspondendo ao trabalho com guindastes de 3 t ou 5 t, implicará um período mínimo de formação de 1200 horas de laboração com estas máquinas;

b) O acesso à classe de operador de 1.ª a partir da de 2.ª, correspondendo ao trabalho com

pórticos e guindastes tipos 12 e 13, implica um período mínimo de formação de 1500 horas de laboração com estas máquinas.

2— Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente protocolo se encontrarem em estágio para a categoria de operadores de 3.ª considerar-se-ão automaticamente como estagiários para a categoria imediatamente superior.

#### 10.º

Os trabalhadores da classe dos estivadores terão direito a um subsídio mensal fixo no valor de 700\$, destinado a abranger o trabalho como guincheiros e portálós.

#### 11.º

A tabela salarial dos estivadores encontra-se prevista no anexo, letra B, do presente protocolo e produzirá efeitos a partir de 1 de Outubro de 1977.

### CAPÍTULO V

#### Condições específicas de trabalho para os trabalhadores dos transportes fluviais

#### 12.º

A tabela salarial dos trabalhadores dos transportes fluviais está prevista no anexo, letra C, do presente protocolo e produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

### CAPÍTULO VI

#### Condições de trabalho comuns a conferentes e estivadores

#### 13.º

Sempre que se recorra à prestação de trabalho extraordinário em prolongamento ou antecipação do horário normal, a empresa assegurará transporte de e para suas casas aos trabalhadores que residam fora da área urbana do Barreiro e Lavradio, desde que não seja possível recorrer aos transportes colectivos, dado o adiantado da hora.

#### 14.º

1— Quando, por força da prestação de trabalho extraordinário, for prolongado o serviço, será assegurado aos trabalhadores o direito:

- a) A uma merenda, se o prolongamento for além de uma hora;
- b) Ao jantar, apenas para os trabalhadores do 1.º turno, quando o prolongamento durar mais de quatro horas, caso em que não haverá direito a qualquer merenda.

2— Para os efeitos do previsto no número anterior, o tempo para a merenda e para o jantar não pode exceder, respectivamente, meia hora e uma hora.

3— As presentes disposições, porque são consideradas, pelos trabalhadores, mais favoráveis, anulam na sua totalidade a aplicação ao pessoal abrangido por este capítulo das normas internas da empresa sobre concessão de refeições

#### 15.º

Os trabalhadores abrangidos neste capítulo terão direito a um subsídio mensal fixo, pelo trabalho com cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas e por cargas a granel, no valor de 1000\$.

#### 16.º

Os trabalhadores abrangidos neste capítulo terão direito a um subsídio mensal fixo no valor de 2000\$, englobando as importâncias que anteriormente vinham sendo pagas a título de subsídio de turno e subsídio por trabalho nocturno.

#### 17.º

1— O horário de trabalho a praticar pelos trabalhadores conferentes e estivadores será:

Para o 1.º turno — das 7 às 12 e das 13 às 16 horas, de segunda-feira a sexta-feira; aos sábados, das 7 às 12 horas;

Para o 2.º turno — das 16 às 20 e das 21 às 24 horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2— O presente horário será revisto imediatamente após a entrada em vigor do ACTV para a Quimigal, tendo em atenção os horários nele acordados e a necessidade de uniformizar esta matéria para os trabalhadores cuja actividade se prende com a actividade portuária.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais

#### 18.º

1— As retribuições mínimas mensais para os diferentes grupos profissionais abrangidos pelo presente protocolo constam das tabelas A, B e C do respectivo anexo.

2— As alterações salariais previstas produzirão efeitos desde 1 de Outubro de 1977 para os conferentes e estivadores, e desde 1 de Janeiro do mesmo ano para os trabalhadores dos transportes fluviais.

3— As tabelas salariais de cada grupo profissional serão automaticamente substituídas pelas que resultarem do CCT que o abranja e venha a ser publicado na vigência deste Protocolo, com adaptação a acordar, em cada caso, com o sindicato respectivo.

4— Relativamente às categorias profissionais não abrangidas por CCT, as revisões salariais ocorrerão simultaneamente, mantendo-se as actuais diferenças.

Lisboa, 27 de Abril de 1978.

Pela Quimigal, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:  
Alexandre Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:  
Manuel Joaquim Silva Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:  
António José.

# ANEXO I

## TABELA A

### Conferentes

Superintendente: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 20 000\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 20 900\$;  
 Chefe de conferentes: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 18 300\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 19 200\$;  
 Encarregado: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 17 100\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 18 000\$;  
 Conferente: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 15 300\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 16 200\$.

## TABELA B

### Estivadores

Chefe: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 18 000\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 18 900\$;  
 Operador de 1.ª: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 17 200\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 18 100\$;  
 Operador de 2.ª: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 16 800\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 17 700\$;  
 Encarregado: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 16 800\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 17 700\$;  
 Estivador: de 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1977 — 15 000\$; a partir de 1 de Janeiro de 1978 — 15 900\$.

## TABELA C

### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas superiores a 400 H. P.) ... 10 250\$00  
 Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas de 201 H. P. a 400 H. P.) 10 000\$00

Mestre do tráfego local (embarcações —motorizadas até 200 H. P.) ..... 9 750\$00  
 Motorista prático de 1.ª classe ..... 10 250\$00  
 Motorista prático de 2.ª classe ..... 10 000\$00  
 motorizadas até 200 H. P.) ..... 9 750\$00  
 Mestre do tráfego local (embarcações rebocadas) ..... 9 500\$00  
 Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local (embarcações motorizadas) ..... 9 400\$00  
 Ajudante de motorista ..... 9 300\$00  
 Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local (embarcações rebocadas) ..... 9 000\$00  
 Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local (com mais de dois anos de prática) ..... 6 500\$00  
 Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local (com menos de dois anos de prática) ... 5 500\$00

(Duas assinaturas ilegíveis.)  
 Alexandre Gonçalves.  
 Manuel Joaquim Silva Santos.  
 António José.

Agrupamento profissional	Categoria profissional	Nível de qualificação
Conferentes	Superintendente .....	2.2
	Chefe .....	3.1
	Encarregado .....	3.1
	Conferente .....	4.1
	Chefe .....	3.1
Estivadores	Encarregado .....	3.1
	Operador de 1.ª .....	4.3
	Operador de 2.ª .....	4.3
	Estivador .....	5
	Mestre de tráfego local (embarc. motorizadas ou rebocadas) .....	3.1
Trabalhadores dos transportes fluviais	Motorista prático de 2.ª classe .....	4.3
	Marinheiro de 1.ª classe (embarc. motorizadas ou rebocadas) .....	5

Depositado em 2 de Junho de 1978, a fl. 84 do livro n.º 1, com o n.º 94, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT para Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L. — Deliberações da comissão paritária

A comissão paritária, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 90.ª e no n.º 5 da cláusula 88.ª do ACT em epígrafe, tomou as seguintes deliberações, por unanimidade:

### I

1 — É criada a categoria de técnico de contas, em que se integrará o trabalhador que, por incumbência da administração da empresa, acompanha e/ou chefia os trabalhos contabilísticos da empresa nos seus aspectos técnico-jurídicos e fiscais, sendo responsável

pela regularidade do sistema contabilístico junto da administração fiscal.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos no ACT a categoria de técnico de contas é enquadrada no nível II do anexo I.

### II

1 — É criada a categoria de chefe de vendas, que enquadrará as funções já constantes no anexo II.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos no ACT a categoria de chefe de vendas é enquadrada no nível II do anexo I.

### III

1 — É criada a categoria de programador, em que se enquadrará o trabalhador com as funções já constantes do anexo II.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos no ACT a categoria de programador é enquadrada no nível III do anexo I.

### IV

1 — É criada a categoria de chefe de turno de reserva, em que se enquadrará o trabalhador que nas fábricas de *platex* está disponível e apto para exercer as funções de chefe de turno no impedimento deste.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos no ACT a categoria de chefe de turno de reserva é enquadrada no nível V do anexo I, com a remuneração mensal de 10 000\$.

### V

1 — É criada a categoria de operador de reserva, em que se integrará o trabalhador que nas fábricas de *platex* está disponível e apto para operar uma máquina no impedimento do respectivo operador.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos no ACT a categoria de operador de reserva é enquadrada nos níveis VI e VII do anexo I, com as remunerações mensais de 8750\$ e 8300\$, respectivamente.

### VI

1 — É criada a categoria de operador de retroescavadora, em que se integrará o trabalhador que opera a respectiva máquina, sendo responsável pela sua manutenção.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos no ACT a categoria de operador de retroescavadora é enquadrada no nível VI do anexo I, com a remuneração mensal de 9000\$.

### VII

1 — É criada a categoria de encarregado de vidragem, em que se enquadrará o trabalhador que no sector de cerâmica e na dependência do respectivo chefe de fábrica vidra as peças de cerâmica e é responsável pelo sector de vidragem.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos no ACT a categoria de encarregado de vidragem é enquadrada no nível VI do anexo I, com a remuneração mensal de 9800\$.

### VIII

As quarenta e duas horas semanais previstas no n.º 4 da cláusula 20.ª devem entender-se como média anual.

### IX

Para que o trabalhador-estudante tenha direito à dispensa prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 63.ª não é necessária a sobreposição do seu horário de trabalho com o horário das aulas.

### X

A categoria de encarregado geral de produção (mes-tre) é tornada extensiva ao sector alimentar.

### XI

A categoria de fiel de armazém é tornada extensiva ao sector de cerâmica.

### XII

A categoria de balanceiro é tornada extensiva ao sector alimentar.

### XIII

A categoria de chefe de fábrica, com as necessárias adaptações da respectiva definição constante do anexo II, é tornada extensiva ao sector alimentar.

### XIV

É incluída na alínea b) do § B do n.º 5 da cláusula 8.ª a expressão «curso geral dos liceus», ficando a referida alínea com a seguinte redacção:

Para os escriturários, cobradores e restantes profissionais, com excepção dos contabilistas: o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais; ou

Os que sejam profissionais de escritório, sindicalizados como tal.

Tomar, 29 de Março de 1978.

A Comissão Paritária, (*Assinaturas ilegíveis*).

## ACT/TAP — Declaração adicional

### Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do ACT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não havendo possibilidade de a incluir neste acordo colectivo de trabalho por aquela classificação exigir estudos demorados, propõem-se a TAP e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores, para não adiar a entrada em vigor do ACT, entregar no prazo de seis meses um projecto com aquela classificação, o qual constituirá o resultado do estudo de descrição, análise e qualificação de funções já em curso.

O Conselho de Gerência:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil:

*António Manuel Fernandes.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*José Carlos Cardoso da Silva Costa.*

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial:

*(Assinatura ilegível.)*

A Comissão Sindical Negociadora:

Pelo Sindicato da Marinha Mercante:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação de Hotelaria:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Metaúrgicos:

*João Rocha da Eira.*

Pelo Sindicato dos Gráficos:

*João Rocha da Eira.*

Pelo Sindicato da Construção Civil:

*João Rocha da Eira.*

Pelo Sindicato das Indústrias Químicas:

*João Rocha da Eira.*

Pela Federação dos Rodoviários:

*João Rocha da Eira.*

Pela Federação dos Metaúrgicos:

*João Rocha da Eira.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Economistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Agentes Aduaneiros:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato do Serviço Social:

*Maria Júlia Moreira.*

Pelo Sindicato das Madeiras:

*José Manuel Coelho Rosado Janeiro.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*João Moreira dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Psicologia:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Maria Cândida Freitas Soares.*