

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 13	p. 869-924	8-ABR-1978
-----------------	--------	---------	--------	------------	------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Autorização para laboração contínua à ind. de transformação de matérias plásticas do sector das ind. químicas 870
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores das farmácias 871

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. das Ind. de Produtos de Cimento e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Similares 872
- CCT entre a Câmara do Comércio do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-Distrito de Ponta Delgada — Rectificação 913
- CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro 916
- ACT entre as empresas de assistência técnica ao comércio e ind. de géneros alimentícios e o Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares 918

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Autorização para laboração contínua à ind. de transformação de matérias plásticas do sector das ind. químicas

A indústria de plásticos tem no sector das indústrias químicas um lugar destacado, com grande peso na economia nacional, empregando um elevado número de trabalhadores. Justifica-se, assim, seja considerada de laboração contínua, pois que isso vai permitir aumentar a produção mercê de uma melhor utilização do equipamento existente, até agora, em muitos casos, subaproveitado.

Nestes termos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é autorizada a laborar continuamente a indústria de transformação de matérias plásticas.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 17 de Março de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *Nuno Krus Abecasis*.

**Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios
de uma PRT para os trabalhadores das farmácias**

O processo negocial iniciado em 30 de Agosto de 1977, mediante apresentação de proposta pelos Sindicatos dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas, dos Profissionais de Farmácia do Norte e outros à Associação Nacional das Farmácias, conducente à revisão do CCT celebrado entre aquelas entidades e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22/76, de 30 de Novembro, frustrou-se, não obstante as diligências conciliatórias realizadas, nos termos legais, a requerimento da parte sindical, com intervenção dos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

Considerando que durante o referido processo negocial, em sede na conciliação, a Associação Nacional de Farmácias se colocou numa posição notoriamente caracterizada como de recusa injustificada em negociar e a impossibilidade de se solucionar o conflito existente, por vontade expressa de ambas as partes, pelos mecanismos de mediação e arbitragem previstos na legislação aplicável;

Atendendo a que tal conduta por parte da aludida associação patronal leva a considerar verificada a situação prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Considerando a urgência em pôr termo ao conflito persistente;

Ouvidos os Ministérios interessados:

Determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do regime jurídico das relações colectivas de trabalho:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de portaria de regulamentação de trabalho — actualizadora das remunerações mínimas e outras prestações de expressão pecuniária — para os trabalhadores ao serviço das farmácias.

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 dos Assuntos Sociais;

Dois representantes das associações sindicais interessadas;

Dois representantes da associação patronal.

3 — A comissão técnica deverá concluir os seus estudos no prazo de trinta dias, a partir do dia fixado pelo respectivo presidente para o início dos trabalhos.

Ministério do Trabalho, 5 de Abril de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Produtos de Cimento
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Similares**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo vertical obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de produtos de cimento e fibrocimento em toda a área nacional representadas pela Associação dos Industriais de Produtos de Cimento e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho e representados pelos sindicatos signatários.

2 — A presente convenção não é aplicável aos trabalhadores das empresas de fibrocimento que estejam inscritos nos sindicatos federados na Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e na Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, bem como aos trabalhadores inscritos no Sindicato das Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte e no Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, independentemente da associação patronal em que as respectivas empresas estejam inscritas.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

O presente contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação oficial e é válido pelo período de dezoito meses, sucessivamente prorrogáveis por períodos de sessenta dias, enquanto não entrar em vigor novo contrato.

O processo convencional de revisão poder-se-á iniciar decorrido um ano sobre a data de publicação do actual CCTV.

Cláusula 3.^a

(Denúncia e revisão do contrato)

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

2 — A denúncia do contrato só poderá ser feita pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores ou por esta Associação.

3 — 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. Não havendo resposta à proposta, as ne-

gociações iniciar-se-ão no 31.º dia ou no dia útil seguinte, com base no texto proposto.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Definição de categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula, no prazo de trinta dias.

Cláusula 5.^a

(Atribuições de categorias)

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

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

3 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas nos grupos a que corresponderem através da comissão paritária prevista na presente convenção.

4 — As definições das categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento dos organismos abrangidos ou de qualquer trabalhador interessado, através do seu sindicato.

Cláusula 6.^a

(Condições de admissão)

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

2 — Os postos de trabalho vagos na empresa serão prioritariamente preenchidos por trabalhadores dessas empresas desde que possuam, para o efeito, as competentes habilitações técnicas e literárias, com preferência, em igualdade de competência, pelos candidatos de maior antiguidade na empresa.

3 — Quando se verificarem admissões, as empresas obrigam-se a consultar prioritariamente a lista de trabalhadores desempregados inscritos nos serviços de colocação dos sindicatos e do Serviço Nacional de Emprego.

4 — Entre os trabalhadores desempregados inscritos no sindicato, as empresas obrigam-se a colocar prioritariamente os chefes de família que não usufruam de qualquer pensão de invalidez ou reforma.

5 — A admissão do trabalhador a título experimental é feita pelo período de trinta dias.

6 — Durante o período experimental a entidade patronal só poderá fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho desde que prove a inépcia do trabalhador para o desempenho daquelas funções.

7 — Findo o período referido no n.º 5, o trabalhador considera-se efectivo desde a data da admissão.

Cláusula 7.ª

(Exames médicos)

1 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

Cláusula 8.ª

(Documento de admissão)

1 — No acto da admissão, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento, assinado por pessoa que obrigue a empresa, do qual constem categoria profissional, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas.

2 — As empresas comprometem-se a enviar ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias após o período experimental, uma cópia do documento acima referido, juntamente com a identificação do trabalhador.

Cláusula 9.ª

(Readmissão)

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só

por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2 — 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 no caso de o acto de demissão ser de iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

3 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido logo que haja vaga na sua anterior profissão e categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — A entidade patronal deve dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento expresso, por escrito, de que pode ser despedido automaticamente, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar durante os primeiros seis meses da substituição, findos os quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado nas cláusulas 55.ª e seguintes.

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

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência desde que reúnam os necessários requisitos.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula tem direito a uma indemnização de 50 % da retribuição mensal por cada trimestre cumprido, logo que sejam dispensados os seus serviços.

6 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria e classe do substituído durante o impedimento deste.

Cláusula 11.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, com carácter de re-

gularidade e/ou permanência, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a três meses seguidos, será o substituto integrado na categoria e classe inerente às funções para que foi chamado, salvo nos casos em que o titular do lugar tenha sido convocado para prestar serviço militar obrigatório ou esteja impedido por acidente de trabalho, doença prolongada ou situação equiparável, mantendo nestes casos apenas o direito à remuneração.

Cláusula 12.ª

(Trabalhadores com funções de chefia)

1 — As chefias consideradas são aquelas que constam do anexo I.

2 — Constituem cargos de chefia a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais os seguintes: sector oficial ou fabril — chefe de equipa e encarregado; sector administrativo — tesoureiro, chefe de secção, divisão ou serviços; sector comercial — chefe de vendas, caixeiro-encarregado ou chefe de secção; outros sectores — encarregado de armazém.

3 — Os cargos de chefia passarão a ser desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa, tendo em atenção os trabalhadores a ele subordinados.

Cláusula 13.ª

(Promoções ou acessos)

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

As promoções automáticas verificar-se-ão conforme o anexo II.

Cláusula 14.ª

(Densidades)

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as proporções previstas nos respectivos quadros de densidades.

2 — É vedado às entidades patronais fazer parte dos quadros de densidades.

Cláusula 15.ª

(Reconversão profissional)

1 — A entidade patronal obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por acidente de trabalho ou doença profissional, se incapacitem parcialmente ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — Da reconversão não podem resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

3 — Quando a reconversão se não traduza em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua categoria profissional.

Cláusula 16.ª

(Quadro do pessoal das empresas)

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCT, se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — Todos os trabalhadores admitidos a título provisório ou a prazo vencerão as remunerações estipuladas no anexo III correspondentes às categorias para que foram contratados e terão direito a todas as regalias previstas nesta convenção.

a) Salvo desinteresse do trabalhador, dar-se-á preferência à admissão de trabalhadores da região que já tenham sido eventuais na empresa, sempre que esta recorra a este tipo de trabalho.

3 — A entidade patronal elaborará e enviará até ao dia 20 de Abril de cada ano os mapas anuais de pessoal aos sindicatos, Instituto Nacional de Estatística, Secretaria de Estado do Emprego, Direcção-Geral do Trabalho e caixas de previdência respectivas.

4 — Os mapas referidos no número anterior devem conter os seguintes elementos e serão assinados pelo delegado sindical: nome, número de sócio do sindicato, número de inscrição na Previdência, data do nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria e ordenado respectivo e diuturnidades a que tenha direito.

5 — A empresa afixará, durante um prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, as cópias dos mapas referidos nos números anteriores e no n.º 9 da cláusula 18.ª

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A — Disposições gerais

Cláusula 17.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.

2 — Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas com o interesse e a diligência devidos.

3 — Obedecer às ordens legítimas dadas por responsáveis hierarquicamente superiores.

4 — Ter para com os demais trabalhadores as atenções e respeito que lhes sejam devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhe sejam solicitados.

5 — Zelar pelo bom estado de conservação das instalações da empresa e da ferramenta e material que lhe estiver confiado.

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

7 — Comparecer ao serviço com assiduidade.

8 — Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, sejam eles trabalhadores ou elementos dos corpos sociais da empresa, desde que o trabalhador tenha conhecimento dessa qualidade.

9 — Não prestar falsas declarações sobre justificação de faltas.

Cláusula 18.ª

(Deveres das entidades patronais)

1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.

2 — Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.

3 — Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo comum acordo, e depois de solicitado o parecer do DS, ou da CSE, ou da CT, ou, na ausência destes, do respectivo sindicato.

4 — Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem, sem perda de vencimento, o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional directamente ligados às funções que desempenham na empresa.

Facilitar ainda, mas neste caso com perda de vencimento, a frequência de outros cursos, nomeadamente de formação sindical.

5 — Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

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

7 — Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

8 — Indicar para lugares de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, conforme o disposto no n.º 3 da cláusula 12.ª

9 — Proceder aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotas, acompanhado dos mapas mensais de pessoal.

10 — Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa sempre que estes o solicitem.

11 — Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

12 — Submeter, a expensas suas, todos os trabalhadores ao seu serviço a exame médico, pelo menos uma vez por ano, para detecção de doenças profissionais ou outras.

Cláusula 19.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

1 — Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça todos os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

2 — Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;

3 — Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo a pedido expresso do mesmo e com parecer favorável das comissões de trabalhadores ou sindicais ou intersindicais ou delegados sindicais e respectivo sindicato;

4 — Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.ª;

5 — Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

7 — Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

8 — A prática do *lock-out*;

9 — Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

Cláusula 20.ª

(Transferência do local de trabalho)

1 — As entidades patronais podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, se houver acordo do trabalhador.

2 — No caso de não haver acordo do trabalhador por a transferência lhe causar prejuízos sérios, o trabalhador poderá rescindir o contrato invocando justa causa.

3 — Não havendo o acordo do trabalhador e se a transferência lhe não causar prejuízos sérios, a entidade patronal poderá rescindir o contrato invocando ela justa causa.

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

5 — No caso em que a transferência implique a mudança de residência do trabalhador, este terá também direito ao pagamento de:

a) Despesas de viagem dos membros do agregado familiar e transporte de mobília;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ou, no mínimo, 20 000\$, para ocorrer aos encargos de instalação da nova residência.

Cláusula 21.ª

(Direitos especiais da mulher)

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

1 — Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou aborto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, e como tal confirmadas pelo seu médico assistente, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados. Têm de ser imediatamente transferidas para locais que não as prejudiquem (sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria);

2 — Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias. No caso de a trabalhadora não ter ainda direito a subsídio da Previdência, a empresa pagará um subsídio equivalente;

3 — Os noventa dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até trinta dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de trinta dias;

4 — Dois períodos de meia hora, ou um só de uma hora por dia, às mães que tenham filhos cuja idade seja inferior a um ano, sem perda de vencimento, para prestar assistência àqueles;

5 — Dispensa de comparência ao trabalho durante dois dias por mês, sem perda de retribuição, desde que apresente justificação médica;

6 — Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

Cláusula 22.ª

(Novas áreas de trabalho)

1 — A empresa não pode transferir qualquer trabalhador com as categorias indicadas no n.º 2 desta cláusula para outra zona de actividade, a não ser com a sua concordância por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

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

3 — Toda e qualquer alteração das áreas de trabalho concederá ao trabalhador, salvo o disposto no n.º 1, o direito de exigir da empresa a retribuição média mensal auferida à data da respectiva alteração.

Cláusula 23.ª

(Garantias dos trabalhadores menores)

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos é proibida a prestação do trabalho nocturno.

2 — É obrigatório o exame médico semestral.

Cláusula 24.ª

(Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — A comissão sindical ou intersindical de empresa é constituída por delegados sindicais.

3 — É vedado às entidades patronais opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções.

4 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão.

5 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões. Competirá aos trabalhadores decidirem das pessoas que podem assistir e participar nestas reuniões.

6 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais de empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

7 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores.

8 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — A cada delegado sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de cento e vinte horas.

2 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de quarenta e oito dias.

Cláusula 26.^a

(Cedência das instalações)

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

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

Cláusula 27.^a

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, de cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, ficando assegurados os serviços de carácter urgente, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de dezoito horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores.

B — Comissão sindical ou intersindical de empresa

Cláusula 28.^a

(Competência e poderes)

1 — Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob as condições de trabalho, ou quaisquer outros que os afectem.

2 — Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares.

3 — Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

4 — Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

5 — A comissão sindical ou intersindical de empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos devidamente credenciados pelos sindicatos, para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior.

6 — Para o desempenho das suas funções, poderão os membros da comissão circular livremente no interior da empresa.

Cláusula 29.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

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

2 — A ordem de trabalhos e o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados distribuídos e afixados na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal.

5 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto na cláusula 25.^a

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, embora sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 30.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. Exceptua-se o regime de trabalho de turnos e ou laboração contínua, que se encontra expresso na cláusula 34.ª

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

3 — Os trabalhadores de transportes terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, com obrigatoriedade do parecer do sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo de trabalho referido neste número será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Os trabalhadores de transportes têm direito a um descanso de, no mínimo, dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 31.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Desde que a natureza das suas funções o justifique, aos trabalhadores poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais e prévio acordo do trabalhador e parecer obrigatório da comissão sindical ou comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o sindicato.

2 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 32.ª

(Redução do horário para os trabalhadores-estudantes)

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo deste e o início das aulas haja um intervalo de duas horas.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

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

4 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores, devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento no ano escolar.

Cláusula 33.ª

(Trabalho nocturno)

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 50 %, salvo serviço de turno.

3 — Os trabalhadores que atinjam vinte e cinco anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 34.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos e/ou laboração contínua têm horário de rotação periódica, o que significa que só após os respectivos dias de descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. No que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar, aplicar-se-á a constante do anexo a este contrato.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

a) Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 2800\$;

b) Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 2500\$;

c) Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 2100\$;

d) Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de 1600\$;

e) Esses subsídios não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivem perda de remuneração.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora por turno para refeição. O tempo gasto na refeição é para todos os efeitos considerado tempo de trabalho.

5 — Exceptua-se do disposto no número anterior o trabalho em regime de dois turnos que abranja o

período das 0 às 8 horas, ao qual se aplica o n.º 2 da cláusula 30.ª

6—As empresas poderão sempre que necessário aumentar ou diminuir o número de turnos, sendo sempre ouvidas as comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais ou os sindicatos.

7—Os trabalhadores que exerçam funções em regime de laboração contínua não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

Na circunstância da rendição não se verificar à hora prevista, a entidade patronal deverá promover o mais rapidamente possível a sua substituição.

Neste caso aplicar-se-á o previsto no n.º 9 desta cláusula quanto a antecipações e prolongamentos, e ainda o disposto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 35.ª, no n.º 1 da cláusula 36.ª e cláusula 37.ª

8—O horário de trabalho para turnos não poderá ser superior à média de quarenta e duas horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

Nota. — As partes acordaram que o regime previsto no corpo desta cláusula não se aplica às empresas onde, à data da entrada em vigor deste contrato, se praticam horários de duração superior, em regime de turnos, como consequência de processos tecnológicos e que se encontram ligados ao regime de laboração contínua.

9—No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio de valor até 90\$.

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

Cláusula 35.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2—Só em caso de imperiosa necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, mas sempre de acordo com os trabalhadores abrangidos.

3—Quando o trabalhador prestar quatro ou mais horas consecutivas de trabalho extraordinário, terá o direito a retomar o trabalho normal doze horas após o termo do período anterior, sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 36.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1—O trabalho extraordinário dá direito à retribuição especial de 50 % de acréscimo para a primeira hora, 75 % para a segunda hora e 100 % para as seguintes.

2—Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a em-

presa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de 120\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

3—Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho extraordinário fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho, terá direito ao pagamento de um hora extraordinária, além da remuneração correspondente ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Nota. — A hora atrás referida será paga com acréscimo de 50 % e não conta para efeitos do n.º 1 desta cláusula.

4—As despesas de deslocação em que o trabalhador incorra em consequência da prestação de trabalho extraordinário serão sempre suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 37.ª

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado)

1—O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a 150 % sobre a sua retribuição normal, além desta.

2—A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3—Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.

4—Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapasse quatro horas, terão os trabalhadores direito ao estipulado na cláusula 68.ª

5—*a)* O trabalhador que em virtude da sua escala de serviço de turnos inicie o seu período normal de trabalho num dia e o termine apenas no dia seguinte, sempre que este último dia seja feriado, terá direito a 200 % sobre a retribuição normal, além desta, relativamente ao número de horas de trabalho efectivamente prestadas, nesse mesmo dia feriado, sem direito ao estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de laboração contínua têm direito a 200 % sobre a sua retribuição normal, além desta, pelo trabalho prestado em dia feriado, sem direito ao estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 38.ª

(Generalidades)

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

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo-III deste contrato.

3 — É vedado à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça ou a prémio, salvo acordo do trabalhador e parecer do respectivo sindicato.

Cláusula 39.ª

(Documento, data e forma de pagamento)

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

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

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

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

RM = Retribuição mensal.

HS = Número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 40.ª

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

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

Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de três diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

2 — A contagem das diuturnidades faz-se a partir de 1 de Setembro de 1976.

Cláusula 42.ª

13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição. Este subsídio será obrigatoriamente pago até ao dia 15 de Dezembro e abrange o trabalho a prestar até ao dia 31 do mesmo mês.

2 — No caso de ter menos de doze meses de serviço efectivo, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à fracção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença profissional ou acidente de trabalho têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço, sem prejuízo do expresso nos números anteriores.

4 — Para este efeito, considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas sem perda de remuneração, previstas na cláusula 48.ª, e ainda as previstas na alínea e) do n.º 1 da mesma cláusula.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores cuja natureza de actividade não permita o descanso semanal ao sábado e domingo, serão assegurados em cada período de vinte dias de calendário cinco dias de descanso, dos quais dois deverão coincidir, em média, com o sábado e o domingo uma vez por mês.

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

Cláusula 44.ª

(Direito a férias)

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

2 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que completariam em 31 de Dezembro. A proporção para efeitos do cálculo do período de férias será de dois dias e meio por cada mês de trabalho. No caso de o trabalhador, após ter gozado férias, se demitir nesse mesmo ano antes de 31 de Dezembro, a empresa poderá descontar os dias de férias gozados em excesso, bem como o respectivo subsídio.

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

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

5 — A marcação da época de férias deverá ser feita, de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 30 de Abril. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa. Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

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

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado.

11 — O trabalhador que se encontre na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitam, gozará férias por inteiro, se tal for fisicamente possível, até 31 de Dezembro desse ano. Na impossibilidade do gozo de férias nesse ano, e caso o gozo das mesmas seja possível no 1.º trimestre do ano imediato, poderá o trabalhador optar por gozá-las ou por receber a diferença entre o subsídio que recebeu da Previdência ou do seguro no período de um mês e a sua remuneração mensal. Em qualquer caso é sempre devido ao trabalhador o subsídio de férias, o qual será pago até 31 de Dezembro do ano em que se vence.

Sempre que o trabalhador passe à situação de reforma sem ter gozado férias já vencidas e recebido o respectivo subsídio, terá direito ao pagamento deste, bem como ao da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

12 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada por documento idóneo, que coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente.

13 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 12, relativamente a um período de férias já iniciado,

o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

14 — O trabalhador que vai prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

15 — Os trabalhadores que regressam do serviço militar têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano da cessação, se ainda as não tiver gozado, bem como os períodos correspondentes aos meses que trabalhou no próprio ano da cessação do contrato.

17 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstos no presente contrato, e independentemente das sanções a que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de férias)

Até ao último dia útil antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

Cláusula 46.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificado, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 47.ª

(Faltas — Principios gerais)

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

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

3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas por escrito com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com excepção das que forem

dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível.

4 — As faltas, ou o seu pedido de autorização, devem ser comunicadas por escrito em impresso próprio fornecido pela administração, do qual será devolvida ao trabalhador cópia visada depois de identificada a natureza da falta pelo responsável pelos serviços de pessoal.

Cláusula 48.^a

(Princípios gerais)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, até cinco dias consecutivos; de avós, bisavós, netos, bisnetos, trisavós, trinets, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

c) Motivo de casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Motivo de nascimento de filhos, durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados;

e) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical;

f) Prestação de provas de exame;

g) Necessidade de tratar de assuntos particulares e inadiáveis que não possam ser resolvidos fora do horário normal de trabalho, não podendo exceder sessenta horas por ano;

h) Exercício das funções de bombeiro, pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos.

i) Doação de sangue, no máximo de um dia por mês.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimento ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as referidas na alínea e), e as faltas por motivo de doença ou acidente de trabalho em que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro que implicam perda de vencimento.

3 — As faltas das alíneas b) e d) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos de tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste contrato quanto à necessidade de comunicação e tomada de conhecimento ou autorização da falta.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

a) A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada período normal de trabalho, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito;

b) Possibilidade de sanções disciplinares em caso de reincidência.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 50.^a

(Infracção disciplinar)

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

Cláusula 51.^a

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas, e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

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

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de sessenta dias.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;

b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar;

c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa por escrito dentro do prazo de dez dias, que a seu pedido pode ser alargado até ao dobro;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

6 — A falta do processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a não existência jurídica da sanção que venha

a ser aplicada, podendo dar direito ao trabalhador a despedir-se com justa causa ou a ser indemnizado dos prejuízos que provar ter sofrido, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho.

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

8 — Quando ocorrer o indicado no número anterior o sindicato a que o trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 52.*

(Sanção disciplinar)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão fundamentada comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até três dias;
- d) A suspensão da prestação de trabalho sem vencimento não poderá exceder doze dias em cada ano civil;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas a não ser que se trate de casos particulares evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

3 — A comissão sindical ou intersindical deve acompanhar o processo disciplinar.

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.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.*

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral por decisão do trabalhador.

2 — A declaração de despedimento referida nas alíneas b) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

Cláusula 54.*

(Rescisão do contrato por parte da entidade patronal)

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3 — A falta do processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determina a nulidade do despedimento, tendo o trabalhador direito a conservar-se ao serviço ou a despedir-se com fundamento em justa causa sua.

4 — No caso de ser feita contestação judicial das conclusões do processo disciplinar por parte do trabalhador, o mesmo tem direito a todas as remunerações em suspenso logo que tenha havido decisão judicial a seu favor, considerando-se todo o tempo de suspensão como efectivo serviço.

Cláusula 55.*

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato por parte da entidade patronal, averiguada e devidamente provada através de processo disciplinar:

- a) A desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus colaboradores directos;
- c) A recusa sistemática da satisfação dos compromissos fundamentais assumidos por este contrato;
- d) Situações de direito comum e criminal que impliquem a responsabilidade civil ou criminal e que tornem impossível, muito perigosa ou injustificada a permanência das relações de trabalho, mesmo após o cumprimento da pena que vier a ser aplicada.

2 — As situações atrás consideradas só poderão motivar o despedimento desde que se tenha concluído como sendo pouco provável ou impossível o justo sancionamento dos factos praticados e a correcção do indivíduo através da aplicação das restantes sanções previstas neste contrato.

Cláusula 56.*

(Rescisão do contrato por decisão do trabalhador)

1 — Os trabalhadores poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando a entidade patronal com a antecipação de uma semana por cada ano de actividade, até ao máximo de um mês.

2 — Quando o despedimento tiver como motivo a obtenção de outro emprego que lhe proporcione melhoria de condições económicas, fica o trabalhador obrigado a notificar a entidade patronal com a antecedência de quinze dias.

3 — A falta do aviso prévio previsto no artigo anterior obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

(Justa causa para despedimento por parte do trabalhador)

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

a) A violação dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;

b) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;

c) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;

d) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

e) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

f) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

g) A mudança de local de trabalho para sítio a que o trabalhador não dê o seu acordo e lhe cause prejuízos sérios;

h) A verificação pelo tribunal da nulidade da justa causa alegada pela entidade patronal.

2 — Todo o trabalhador que se despeça com justa causa receberá uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que o despedimento se verificar.

Cláusula 58.^a

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 59.^a

(Reestruturação de serviços)

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenha como consequência uma redução de pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação a novas funções.

2 — Sempre que não seja possível assegurar novos postos de trabalho aos trabalhadores disponíveis, as

entidades patronais poderão despedir os trabalhadores, dentro dos limites legais, indemnizando-os com o previsto no n.º 2 da cláusula 57.^a

Cláusula 60.^a

(Alteração da entidade patronal)

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

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

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

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas as condições da prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria, no prazo máximo de três meses.

Cláusula 61.^a

(Falência da empresa)

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

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

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

4 — Aos trabalhadores é obrigatório o pagamento integral das indemnizações previstas no n.º 2 da cláusula 57.^a deste contrato, mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 62.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 63.^a

(Pequenas deslocações)

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

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

a) Ao pagamento das despesas de deslocações e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos;

b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal e ou de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 35.^a

Cláusula 64.^a

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 63.^a

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda de conta da empresa o fornecimento de alojamento e alimentação durante o período de deslocação, podendo a empresa optar, caso não forneça a alimentação, por pagar aos trabalhadores deslocados, por dia, os seguintes valores: 20\$ pelo pequeno almoço, 55\$ pelo almoço e 55\$ pelo jantar, desde que forneça aos trabalhadores combustível e condições para a preparação e confecção das refeições.

Este ponto não se aplica a trabalhadores que se desloquem isoladamente, aos quais serão pagas todas as despesas (devidamente comprovadas) impostas pelas deslocações, nem às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

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

4 — O tempo de deslocação conta-se, para todos os efeitos, como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato.

5 — Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração por cada trinta dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência. Em alternativa, pode a empresa optar por pagar, em todos os fins de semana abrangidos pelo período de deslocação, as viagens de ida e volta atrás referidas,

e ainda as horas de viagem, que serão pagas como horas simples

6 — Todo o trabalhador que se desloque fora das instalações da empresa e ao serviço desta tem de estar obrigatoriamente coberto por um seguro de acidentes de trabalho para o efeito.

7 — Sempre que um trabalhador se desloque para fora das instalações da empresa e ao serviço desta em meio de transporte próprio, são da responsabilidade da entidade patronal todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado. Esta responsabilidade da entidade patronal é inexistente nos casos em que, por decisão judicial, os prejuízos causados tenham decorrido de procedimento criminoso por parte do trabalhador.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,28 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina super na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido, considerando neste valor incluído o seguro contra todos os riscos, desde que o trabalhador faça no mínimo de 36 000 km por ano.

Nos casos em que esta quilometragem não seja atingida, o pagamento deste seguro ficará sujeito a acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 1500\$. No caso de a deslocação não atingir um mês o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

Cláusula 65.^a

(Deslocações fora do continente)

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

a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;

b) Uma retribuição igual à praticada no local da deslocação para os trabalhadores da mesma profissão e categoria equivalente, ou superior àquela a que o trabalhador tinha direito no local de trabalho habitual, por forma que o trabalhador não seja prejudicado por quaisquer situações de agravamento fiscal ou dupla tributação;

c) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;

d) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;

e) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;

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

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

Cláusula 66.ª

(Férias de trabalhadores deslocados do continente)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos neste contrato, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

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

Cláusula 67.ª

(Doenças em deslocações)

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

2 — Nas situações previstas pelo número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;

b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 68.ª

(Refeitórios)

1 — Todas as fábricas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas fornecerão a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, que incluirá obrigatoriamente um prato de peixe ou um prato de carne.

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 45\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 69.ª

(Assistência na doença e maternidade) —

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento de um subsídio igual ao da Previdência durante o tempo em que se mantiver de baixa, nos casos em que o trabalhador não tenha direito a esse subsídio; caso contrário, completar o subsídio de previdência prefazendo o ordenado a que o trabalhador teria direito se estivesse ao serviço, até vinte dias de baixa por ano;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões da remuneração que se verifiquem durante essa situação;

c) Assegurar o pagamento de assistência médica, mentosa e hospitalar, nos termos da alínea a) desta cláusula.

Cláusula 70.ª

(Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento do trabalhador)

1 — Em casos de acidente de trabalho ou de doença profissional mantém-se o estabelecido na cláusula 69.ª

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

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.ª

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

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

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita entre delegados sindicais.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações, quanto aos serviços

em causa, e tomar iniciativa neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — As entidades patronais terão de elaborar no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato um regulamento de higiene e segurança, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho, tendo sido anteriormente submetido à apreciação dos sindicatos.

6 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;

b) Localização do estabelecimento industrial;

c) Identificação do despacho de autorização de instalação e laboração do estabelecimento industrial;

d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;

e) Processo e diagramas de fabrico;

f) Matérias-primas utilizadas;

g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;

h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;

i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;

j) Sistema de abastecimento de águas;

l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;

m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;

n) Postos de trabalho que exijam o uso de equipamento individual e sua discriminação;

o) Periodicidade e organização dos cursos de formação para os diversos escalões de trabalhadores (técnicos superiores, quadros médios e operários);

p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes ou doenças profissionais e sua discriminação.

7 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, aquando da sua entrada em vigor ou no acto da admissão do trabalhador, um exemplar do mesmo.

CAPÍTULO XII

Questões transitórias

Cláusula 72.^a

(Garantias de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente baixa de categoria ou classe, e bem assim 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 trabalhadores 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 73.^a

(Reclassificação)

Sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato, 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 74.^a

(Casos omissos)

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 75.^a

Ponto único. O presente contrato produz efeitos à data da sua publicação, excepto no que diz respeito às retribuições certas mínimas e ao subsídio referido no n.º 3 da cláusula 68.^a, as quais têm efeitos a partir de 1 de Novembro de 1977.

Cláusula 76.^a

(Comissão paritária)

1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

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 comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

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

2 — Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da ANIPC;

b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até quinze dias antes da data da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente CCTV e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo;

b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá liberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCTV, e aos trabalhadores desde que não contrariem a legislação em vigor.

ANEXO I

Operários das indústrias de cerâmica

A — Definição de categorias

Encarregado-geral e encarregado de secção. — O trabalhador que coordena e orienta, nas instalações fabris, diversos trabalhos de fabrico de artefactos de aglomerados de cimento, segundo especificações que lhe serão fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos, podendo executar alguns deles; estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamento e materiais; presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe estão confiados e dá assistência e manutenção às máquinas utilizadas, zelando pela sua conservação; vigia e mantém a disciplina do pessoal sob as suas ordens, resolvendo os problemas surgidos ou participando-os superiormente. Pode ser incumbido de *contrôle* de qualidade e quantidade dos produtos fabricados.

Chefe de turno. — O trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado-geral em empresas que trabalhem em regime de laboração plena por turnos.

Chefe de sector de fabrico. — O trabalhador que desempenha as mesmas funções do encarregado-geral em empresas em que se fabrique mais do que um produto distinto, e superintende no trabalho dos encarregados das secções desse sector.

Ajudante de encarregado. — O trabalhador que auxilia o encarregado no desempenho da sua missão.

Chefe de equipa. — O trabalhador que controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim, no máximo de sete e no mínimo de cinco.

Planificador. — O trabalhador que prevê e coordena a longo e médio prazos os meios disponíveis e

meios a adquirir para realizar os trabalhos em carteira ou previstos; que, a curto prazo, prevê e coordena as disponibilidades materiais, mão-de-obra e equipamento por forma a reduzir os tempos mortos e cumprir as datas dos programas; que desencadeia no momento exacto as operações previstas; que regista as realizações para *contrôle* e previsão e eventuais correcções, quando habilitado com o curso comercial ou equivalente.

Controlador de produção. — O trabalhador responsável pelo *contrôle*, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas, recolhidos pelo apontador ou encarregado de secção. Deverá ser habilitado com o curso comercial ou equivalente.

Verificador de qualidade. — O trabalhador que verifica os produtos e trabalhos, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o *contrôle* de qualidade segundo orientação superior, tais como: ensaios de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheita de amostras durante a laboração e faz registos de resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre *contrôle* de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

Operador de laboratório. — O trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas conforme instruções fornecidas por técnico analista, quando habilitado com o curso industrial adequado.

Ensaaiador de matérias-primas. — O trabalhador que procede ao ensaio de todas as matérias-primas a utilizar no fabrico dos produtos.

Armador de ferro. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras.

Operador de máquina de desfibrar madeira. — O trabalhador que à máquina desfibra a madeira que será utilizada na fabricação de determinados produtos.

Operador de máquina de chanfre e corte de mosaico. — O trabalhador que chanfra e corta os mosaicos para roda-pé.

Operador de máquina de moldar, polir e betumar mosaico. — O trabalhador que manobra, alimenta e vigia o funcionamento de máquinas destinadas a moldar, polir ou betumar mosaico, sendo responsável pela boa conservação da mesma.

Operador de máquina arrastadora «draglaine». — O trabalhador que conduz e manobra um aparelho móvel ou fixo, equipado com colher ou balde para arrastar matérias inertes; toma posições no local indicado para a execução dos trabalhos e acciona o sistema de embraiagem e travão de modo a atirar sobre os inertes a colher ou balde; encaminha os inertes para as baias, de modo a mantê-las sempre cheias; é responsável pela boa conservação do aparelho.

Moldador (operador de máquina de moldar.) — O trabalhador que fabrica variados artigos de molda-

ção, manual ou mecanicamente, de massas compostas com materiais aglomerados por meio de cimento; limpa os moldes a empregar e lubrifica-lhes as superfícies de contacto com óleo; monta, se for caso disso, as armaduras no interior dos moldes, de harmonia com as normas de produção, ou estende os cabos de aço pela linha de fabrico, transmitindo-lhes a tensão predeterminada por meio de macaco ou outro processo; preenche o molde com massa, lança com uma colher, ou servindo-se de uma máquina automática de moldar e compactar; põe em funcionamento o sistema vibratório para compactar a massa o mais uniformemente possível ou procede à sua compactação manualmente, utilizando o maço de ferro ou de madeira; procede à desmoldagem, acabamentos e afagamentos das superfícies do artigo confeccionado, utilizando utensílios apropriados; cuida da limpeza dos moldes e do abastecimento das massas da instalação onde trabalha. Pode executar a totalidade ou parte das tarefas atribuídas a outros profissionais nas diversas fases de fabrico.

Betumador-acabador. — O trabalhador que regula riza com argamassa de cimento as superfícies de blocos, mosaicos ou outros artigos que apresentem deficiências; prepara as massas a utilizar; detecta e elimina defeitos das peças confeccionadas; arruma as peças nos locais que lhe são destinados, e é responsável pela conservação das ferramentas que utiliza.

Montador de pré-esforçados (betão). — O trabalhador que arma e instala asnas e outros elementos estruturais do betão pré-esforçado, aplicando em determinados cabos de aço as tensões previamente especificadas; monta armaduras e outros conjuntos de peças de betão pré-fabricadas, que distende por meio de macaco ou outro processo para lhes transmitir a tensão predeterminada; procede ao enchimento de certas zonas com betão, manual ou mecanicamente, de modo a ligar os traços do conjunto entre si; arremata as juntas de montagem; instala ou orienta a colocação das armaduras, asnas e outras peças em local pre-estabelecido, de modo a formarem conjuntos resistentes.

Montador de pré-fabricados. — O trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betonagem os vários elementos pré-fabricados.

Polidor de colunas. — O trabalhador que regulariza e pule por esmerilagem as superfícies das colunas de suportes para candeeiros de iluminação pública, manobrando uma máquina-ferramenta adequada; procede ou providencia ao transporte das colunas para o respectivo posto de trabalho; assenta e fixa uma coluna na esfera da máquina através de parafusos, cavilhas ou outro sistema; monta no *charriot*, nas posições devidas, os discos de abrasivos; liga o fluxo da água de lubrificação e arrefecimento; regula as velocidades e põe a máquina em funcionamento, a fim de imprimir movimento rectilíneo alternativo ao *charriot* e de rotação aos discos, e, se for caso disso, à coluna; observa a esmerilagem e rotação da coluna e muda a posição desta para uniformizar toda a sua

superfície; após a aplicação do betumê, dá-lhe polimento pelo mesmo processo, utilizando discos de grão mais fino; verifica a qualidade do trabalho efectuado, e, se necessário, procede às devidas correcções.

Acabador de painéis. — O trabalhador que procede por processos manuais ou mecânicos à última fase de acabamento destes artigos.

Prensador (manual ou mecânico ou de máquina automática). — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma prensa utilizada na fabricação de artigos de aglomerados de cimento; monta e ajusta na máquina os moldes; põe a prensa em funcionamento, para que os moldes existentes na mesa se apresentem sucessivamente ao dispositivo de prensagem; vigia e abastece o alimentador ou enche os moldes referentes ao artigo a fabricar; verifica periodicamente o funcionamento da máquina e a qualidade de elementos confeccionados; procede a pequenas afinações sempre que necessário; recolhe os artigos fabricados ou dá indicações nesse sentido; é o responsável pela boa conservação da máquina.

Amassador (preparador de massas). — O trabalhador que prepara manual ou mecanicamente as massas destinadas à fabricação de artigos aglomerados de cimento; transporta para o seu posto de trabalho as matérias-primas de que necessita; prepara a massa, misturando os materiais, ou alimenta com esses materiais uma betoneira, pondo-a em funcionamento e procedendo à sua descarga quando a massa estiver homogénea. É responsável pela conservação das máquinas que utiliza.

Operador de instalação fixa ou de central de betonagem. — O trabalhador que comanda uma instalação fixa e automática ou um complexo amovível e semi-automático para dosear e amassar materiais para o fabrico de argamassas de betão; interpreta especificações sobre as quantidades e combinações de materiais a misturar; procede à descarga das argamassas para os veículos que as transportam para os locais de utilização, sendo ainda responsável pela boa conservação, lubrificação e limpeza das respectivas máquinas.

Medidor e cortador de vigas. — O trabalhador que com máquinas ou ferramenta adequada mede e corta as vigas de acordo com os dados que lhe forem fornecidos.

Preparador de tintas. — O trabalhador que prepara as tintas a aplicar nos diversos produtos, de acordo com indicações recebidas do laboratório.

Britador. — O trabalhador que com máquina ou ferramenta adequada prepara as britas a aplicar nos diversos produtos.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída dos materiais e ou mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, facturas ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das merca-

dorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração dos inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Condutor de veículos industriais pesados. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas, escavadoras e empilhadoras automáticas, para peso superior a 3500 kg, cabendo-lhe ainda a conservação e manutenção da máquina que estiver a seu cargo.

Condutor de veículos industriais leves. — O trabalhador que conduz tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas e escavadoras na extracção ou transporte de barro e empilhadores automáticos para peso inferior a 3500 kg, cabendo-lhe ainda a conservação e manutenção da máquina que estiver a seu cargo.

Condutor de aparelhos de elevação e transporte. — O trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo empilhadores, pinças, pontes e pórticos rolantes e quaisquer outras máquinas de força motriz; conduz pontes e pórticos rolantes montados sobre carris, accionados por motores, que comanda mediante quadro de comando ou betoneira, e outros aparelhos automotores instalados sobre rodas, destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de aglomerados de cimento; orienta e colabora nas devidas lingagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, limpando e lubrificando peças dos engenhos.

Operador de pá eléctrica ou mecânica. — O trabalhador que opera com um pá eléctrica ou mecânica, abastecendo a central de todos os produtos ali existentes para a fabricação de material.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico dos produtos de aglomerados de cimento, transportes de material, cargas e descargas, limpeza e arrumação das instalações fabris.

Acabador. — O trabalhador que executa tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como: corta, monta, fura, desbasta, desmolda, grossa, lixa, etc., utilizando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e posto de trabalho. Cumpre com normas de produção, acabamento e segurança.

Ajudante de capataz. — O trabalhador que executa tarefas indeferenciadas, tais como: cargas, descargas e estiva de produtos diversos. Pode receber notas para carregamento de materiais e movimentar os volumes. Procede a arrumações e limpeza de materiais. Cumpre com as normas de carregamento e segurança.

Capataz. — O trabalhador que orienta um grupo de trabalho, na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Recebe notas dos materiais que movimenta e faz conferência dos mesmos.

Moldador de fibrocimento. — O trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças de fibrocimento, utilizando moldes e ferramentas manuais ou mecânicas para o efeito. Colabora na conservação do equipamento e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico e segurança. Marca os produtos fabricados.

Operador de apoio. — O trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como: colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, *contrôle* do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — O trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases da laboração por processos manuais ou mecânicos, tais como: fabrico, desmoldagem e acabamento do fibrocimento, colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de fabrico, produção e segurança.

Apontador. — O trabalhador que à porta da fábrica ou em qualquer das suas dependências faz todos ou alguns dos seguintes serviços: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, *contrôle* e notas de produção e, em armazéns e oficinas, as entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

Operador de serra. — O trabalhador responsável pelo corte do material, cabendo-lhe verificar o bom estado do disco de corte ou proceder à sua substituição, sendo ainda responsável pela conservação e manutenção da serra que tem a seu cargo. É ainda obrigado a fazer a folha diária de todo o material cortado.

Operador de máquina separadora. — O trabalhador que, através de um quadro eléctrico, comanda uma máquina que procede à separação de blocos, sendo ainda o responsável pelos carros de alimentação a esta e à linha de cintagem, tendo a seu cargo a limpeza e o bom funcionamento da instalação.

Operador de moagem. — O trabalhador responsável pela condução dos moinhos de cal e areia, pela sua refrigeração e ainda pela britadeira e acessórios. Tem também a seu cargo tirar amostras, periodicamente, de cal moída e de lama de areia para serem analisadas em laboratório. É responsável também pela conservação e manutenção de toda a central a seu cargo. Tem de fazer a folha de produção.

Operador de máquina de corte. — O trabalhador responsável pela operação de corte de material, cabendo-lhe, nomeadamente, preparar, colocar e substituir os arames de corte, posicionando-os de acordo com as medidas programadas para os blocos. É também responsável pela condução operacional da instalação, incluindo a circulação das lamas e os silos respectivos. Tem a seu cargo a limpeza da área de trabalho e ainda zelar pelo bom funcionamento da instalação.

Operador de alumínio. — O trabalhador responsável pela acumulação de bidões de alumínio, de acordo com as regras estabelecidas pelo seu superior hierárquico. É responsável pela mistura e descarga do alumínio, bem como pela limpeza da secção e lavagem de todo o equipamento. É ainda responsável pela conservação e manutenção de todo o equipamento da secção, comunicando qualquer anomalia ao seu superior hierárquico. Tem de fazer ainda a folha diária da produção.

Forneiro. — O trabalhador responsável pela instalação do forno e acessórios, tendo como colaborador um auxiliar de forneiro que fornece indicações. Faz a distribuição de cal pelos silos e providencia pelo carregamento de cal, regista o consumo diário de combustível, observa a qualidade da cal nas mesas de descarga, faz a extracção de amostras para os laboratórios e faz a folha diária da produção. É o responsável pela conservação e manutenção do equipamento da sua secção.

Ajudante de forneiro. — O trabalhador que procede à limpeza da secção, auxilia o forneiro e por vezes desempenha o lugar deste nas suas faltas.

Escolhedor. — O trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a máquina de cintagem ou parque de stock.

Operador de máquina de cintar. — O trabalhador responsável pela cintagem dos fardos de telha ou outro material e pela lubrificação da máquina de cintar.

Tirador de telha. — O trabalhador que tem por função efectuar a tiragem de telha das estantes para as linhas ou destas para aquelas.

Alimentador de moldes. — O trabalhador que retira ou coloca moldes no transportador que os leva à telheira.

Operador de equipamento de estufa. — O trabalhador responsável pela manobra de entrada e saída de telhas na estufa, pela qualidade das telhas que entram na estufa e pela manutenção do equipamento.

Operador de forno. — O trabalhador que opera com o forno de fabrico de granulado, desde a sua alimentação até à introdução do produto nos silos.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que vigia as instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio. Vigia as entradas e saídas em fábricas ou outros estabelecimentos; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação de ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa a limpeza e assegura a higiene das instalações sanitárias ou outras.

Operador de máquina de limpeza de moldes. — O trabalhador que coloca as bases na máquina para proceder à sua limpeza, a fim de serem aplicadas na fabricação de manilhas.

Encarregado de armazém. — O profissional que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis ou ajudantes de fiel de armazém.

Operador de colas. — O trabalhador que efectua as operações necessárias à preparação e acondicionamento das colas em termos de entrega imediata aos clientes.

Operador de máquina de trituração. — O trabalhador responsável pela condução e conservação da máquina de trituração e do respectivo equipamento transportador.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que predominantemente tem por funções auxiliar nas tarefas necessárias no laboratório de análise e ensaio do produto, tais como: ir buscar, periodicamente, amostras dos vários componentes do produto; trazer o material necessário ao trabalho do laboratório; zelar pela limpeza deste e de outros locais fora deste, podendo ainda desempenhar as funções de acondicionador e movimentador.

Movimentador-acondicionador. — O trabalhador que limpa e lubrifica os carros moldes antes e depois da cofragem e descofragem; movimenta os referidos carros manualmente ou com guincho; alimenta e limpa as mesas de cura; executa as operações necessárias ao destacamento das capas superiores e inferiores dos blocos (decapagem); procede à escolha de material; é responsável pela sua cintagem e respectiva colocação nos carros de descarga. É ainda responsável pela limpeza do local do trabalho e respectivos instrumentos, bem como pela lubrificação da máquina de cintagem.

Auxiliar de armazém. — O trabalhador que recebe as paletas, verifica o seu estado e quantidade, recupera as necessárias e é responsável pela sua arrumação. É responsável igualmente pela verificação e controlo das entradas e saídas das mesmas paletas e das colas do e no armazém. Colabora ainda no movimento de balcão do armazém e quando não seja necessário nestas funções está habilitado e exerce as funções de movimentador, acondicionador ou outras para as quais não se tornem necessários conhecimentos específicos.

Ajudante de fiel de armazém. — O profissional que sob a direcção do seu superior hierárquico verifica o nível de existências no armazém e controla, pelos respectivos documentos, as entradas e saídas de mercadorias; dá andamento ao movimento de balcão; colabora nas cargas e descargas de material do e para o

armazém; deve mantê-lo em bom estado de conservação e limpeza e substituir o seu superior hierárquico em caso de ausência ou impedimento do mesmo.

B — 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.

3 — Aos n.ºs 1 e 2 exceptuam-se as categorias de guarda, porteiro e auxiliar de serviços.

4 — Não haverá mais de 50 % de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

5 — É proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

6 — Sempre que haja nas empresas vagas de categorias ou profissões especializadas, os auxiliares de serviço terão preferência no preenchimento dessas vagas.

7 — O número total de auxiliares de serviço não poderá exceder, em relação ao número total de trabalhadores cerâmicos da empresa, por local de trabalho, os seguintes números:

Número total de trabalhadores cerâmicos	Número máximo de auxiliares de serviço
Até 20	60 %.
De 21 a 30	13.
De 31 a 40	14.
De 41 a 50	15.
De 51 a 60	16.
De 61 a 70	17.
De 71 a 80	18.
De 81 a 90	19.
De 91 a 100	20.
Mais de 100	20+1 por cada 10 que excedam 100.

Técnicos de desenho

A — Categorias profissionais e definição de funções

Praticante. — O profissional que sob orientação coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Operador heliográfico. — O profissional que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante. — O profissional que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Arquivista técnico. — O profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador projectista. — O profissional que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista. — O profissional que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processo e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a entregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Maquetista arte finalista. — O profissional que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa com a técnica e o pormenor necessários os trabalhos de desenho com fins decorativos em materiais cerâmicos.

Assistente operacional. — O profissional que a partir do estudo da análise de um projecto orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto, de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Planificador. — O trabalhador que a partir do estudo de um projecto elabora o programa da sua execução, estabelecendo um esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção materiais e humanos requeridos.

Desenhador (artístico). — O profissional que, conforme a especialidade, executa trabalhos de desenho com fins decorativos em materiais cerâmicos, a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo projecto.

Desenhador (técnico). — O profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática de sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

B — Condições específicas

Condições de admissão:

1 — Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado na profissão três anos de categoria de praticante;

b) Tirocinante de 2.º ano, se tiverem completado dois anos como praticante;

c) Tirocinante do 1.º ano, se até à data não tiverem exercido profissão;

d) Os profissionais que além do curso industrial possuam os cursos de formação profissional de desenhadores industriais, ou curso complementar técnico do ensino secundário e que ainda não tenham praticado na profissão, terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante de 2.º ano para poder ingressar na categoria de desenhador até três anos.

Cobreadores e profissões similares

A — Definição de categorias

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que desempenha funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente a informação e fiscalização.

B — Condições específicas

Condições de admissão:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Habilitações mínimas legais obrigatórias.

Empregados de garagens

A — Definição de categorias

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras;

arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Lubrificador. — É o profissional que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda-lhes o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com os óleos indicados.

Encarregado de tráfego. — É o trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transporte e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Servente de carga e descarga. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes ao domicílio dos utentes dos transportes.

Receptionista de parque de estacionamento. — O trabalhador com carta de condução que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis.

Rodoviários

A — Definição de categorias

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

Profissionais de metalomecânica

A — Categorias profissionais e definição de funções

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

Afinador de máquinas. — É 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.

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

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

Carpinteiro de estruturas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas e componentes de máquinas, móveis metálicos e

viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos. Também estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

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

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

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

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente metais aquecidos, fabrica ou repara peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico de recozimento, têmpera ou revenido.

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

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

Limador-alisador. — É o trabalhador que opera um limador mecânico para alisar com tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É 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.

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.

Operador de máquina-pantógrafo. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina (pantógrafo) que faz trabalhos de reprodução ou cópia de modelos.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, ve-

locípedes 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.

Prensador-colador. — É o trabalhador que regula e manobra uma instalação para o aperto de peças, de madeira ou outras, a unir por meio de colas e sua secagem por aquecimento ou outros processos.

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

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

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

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

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura 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).

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que operando um torno mecânico paralelo, vertical, revolver 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 de qualificação especializada. — É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão. Será

designado de «qualificado» e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

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

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

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

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

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

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

B — Condições específicas

Aprendizagem:

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissão onde, nos termos deste clausulado, seja permitida a aprendizagem.

2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais oficiais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

4 — As empresas darão conhecimento aos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral.

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

7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

8 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem.

9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado às empresas exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

Duração de aprendizagem:

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

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

Antiguidade dos aprendizes:

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

2 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Promoção dos aprendizes:

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

Tirocínio:

1 — Não admitem aprendizagem as categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificador.

2 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos.

3 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de en-

sino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

4 — Nas profissões de lubrificador e entregador de ferramentas, materiais ou produtos, os menores serão directamente admitidos como praticantes sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as conclusões estipuladas na cláusula «Aprendizagem».

Duração do tirocínio:

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, excepto para as profissões de lubrificador e entregador de ferramentas, materiais ou produtos, que será de quatro anos, três, dois e um, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 e 17 ou mais anos.

2 — O período de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

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

Promoções automáticas:

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

3 — As promoções previstas nos números anteriores produzem efeito a partir de 1 de Junho de 1975.

Quadros de densidades:

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro 3 do anexo II.

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

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

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

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

Admissão de serventes:

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

Técnicos construtores civis

A — Definição de categorias

Consideram-se quatro graus do 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 do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

Técnico construtor civil do grau II. — É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Técnico construtor civil do grau III. — É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Técnico construtor civil do grau IV. — É o profissional que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

B — Condições específicas

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 sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato.

1.2 — A profissão de construtor civil abrange os seguintes aspectos:

Na generalidade, efectuam tarefas de carácter técnico de estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, engenharia e arquitectura, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou em colaboração com outros técnicos, utilizam conhecimento teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, tais como: elaboração de projectos de estabilidade que não sejam de grande importância técnica; direcção e/ou fiscalização de trabalhos de edificação, ampliação, remodelação, manutenção e conservação de obras ou conjuntos urbanísticos; estabelecimento e elaboração de normas de execução, especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação e superintendência dos elementos de comunicação à obra; organização, programação e direcção dos estaleiros e fases de realização das obras; provisionamento e recepção, efectuando o *contrôle* de qualidade; análise e avaliação de custos de mão-de-obra e materiais e *contrôle* orçamental; verificação, por métodos adequados, da constituição geológica e comportamento dos solos e suas matérias constitutivas. Efectuam as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

A sua qualificação permite-lhes coordenar actividades e especializarem-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e *contrôle* de obras; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projecto e cálculo; assistência e secretariado técnico.

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 existam 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, recorrer-se-á então às 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 parte de uma função correspondente 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 o de grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.7 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira, com a categoria de:

a) Construtor civil do grau I, se não tiverem um ano de actividade profissional;

b) Construtor civil do grau II, se tiverem um ano de experiência profissional. O tempo de permanência no grau II não poderá ser superior a dois anos.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e/ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e/ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito de recusar cumprir e fazer cumprir ordens, de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

ANEXO II

A — Promoções automáticas

Para todas as categorias em que estejam previstas classes, os trabalhadores ascenderão automaticamente à classe superior logo que perfaçam três anos de permanência na respectiva classe.

Para efeitos destas promoções a contagem do tempo far-se-á a partir de 1 de Setembro de 1976.

B — Quadros gerais de densidade

QUADRO 1

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

QUADRO 2

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
2.ª	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4
3.ª	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3

QUADRO 3

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
2.ª	1	-	1	1	2	2	2	2	3	3
3.ª	-	1	-	1	1	2	2	2	2	2
Praticante	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2

QUADRO 4

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2.ª	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2
Aprendiz	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Auxiliar menor	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1
Serventes	-	1	1	1	1	2	2	3	3	4

C — Escala de laboração contínua

(Referida no n.º 2 da cláusula 34.ª)

ROTAÇÃO

	D	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	S	D	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	S	D	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	S	D	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	S
1.º turno (0-8) ...	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	A	A
2.º turno (8-16)	A	A	A	A	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	C	C
3.º turno (16-24)	D	D	D	C	C	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	D	D	D	C	C	C	C	C	B	B
Folga	C	C	C	D	A	B	B	B	C	D	A	A	A	A	B	C	D	D	A	B	C	C	D	A	B	C	B	B

Profissionais de escritório

A — Definição de categorias

Director de serviços e chefe de escritório. — O profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Inspector administrativo. — O profissional que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Analista de sistemas. — O profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de

informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o «programador»; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Tesoureiro. — O profissional que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes 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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — O profissional 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 nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Chefe de secção. — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Esteno-dactilógrafo. — O profissional 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.

Programador. — O profissional 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 organigramas e procede à codificação dos programas e escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

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

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe 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 entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas; assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-se das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços, informação e entrega de documentos necessários ao andamento de processos de tribunais, ou repartições públicas, relacionados com os suas funções.

Caixa. — O profissional 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 a tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador mecanográfico. — O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa melhor fornecido; assegura o funcionamento de 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 máquinas de contabilidade. — O profissional 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 trabalho de escritório relacionado com operações de contabilidade.

Perfurador-verificador. — O profissional 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 perfuradas correctamente.

Operador de «telex». — O profissional que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para

e de diferentes pontos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos telimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Dactilógrafo. — O profissional que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outros meios; imprime por vezes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — O profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário.

Subchefe de secção. — O profissional que coadjuva o chefe de secção, podendo executar tarefas mais qualificadas que não possam ser exigidas aos escriturários.

Nota. — Os actuais escriturários principais serão reclassificados como subchefes de secção, considerando-se extinta a categoria de escriturário principal a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

B — Condições específicas

Condições de admissão:

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, excepto para telefonistas, que é de 18 anos, sendo exigidas as seguintes habilitações mínimas:

2 — Profissionais de escritório — curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalência, cursos oficiais ou oficializados, que não tenham duração inferior àqueles, ou cursos equivalentes.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela prevista ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais de escritório.

5 — Não poderão ser admitidos como empregados de escritório indivíduos que se encontrem na situação de reformados.

Dotações mínimas:

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório ou equivalente nas empresas com mais de vinte e cinco trabalhadores de escritório;

b) Um profissional da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento ou de chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de quinze profissionais;

c) Um chefe de secção nas empresas com mais de cinco profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

a) O número total dos estagiários não pode ser superior a 25 % dos escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro empregados.

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

4 — Na classificação dos profissionais que exerçam funções de escriturários serão observadas as proporções estabelecidas no quadro geral de densidades, podendo, no entanto, o número de primeiros-escriturários ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes.

Acesso:

1 — No provimento dos lugares, as entidades patronais deverão sempre dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2 — Os estagiários para a categoria de escriturários serão promovidos a terceiros-escriturários logo que completarem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, podendo, neste último caso, o estágio ter a duração de um ano.

3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão automaticamente às classes seguintes logo que perfaçam três anos numa das classes. O tempo de permanência contar-se-á a partir de 1 de Setembro de 1976.

4 — Os perfuradores-verificadores mecanográficos são equiparados a segundos-escriturários após dois anos e a primeiros-escriturários após quatro anos de permanência na categoria.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os operadores mecanográficos são equiparados a primeiros-escriturários após dois anos.

6 — Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Operários da construção civil

A — Definição de categorias

Auxiliar menor. — O trabalhador sem qualquer especialização profissional com a idade inferior a 18 anos.

Auxiliar de limpeza e manipulação feminina. — O trabalhador que procede à limpeza das construções na fase de acabamento e ainda a todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagem ou outros acessórios ligeiros.

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

Apontador. — O trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de cinquenta trabalhadores, podendo ainda fazer o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas, etc.

Ferramenteiro. — O trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controlo de ferramentas.

Vibradorista. — O trabalhador que predominantemente homogeniza e compacta massas de betão fresco incorporadas em elementos constituintes de obras, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja.

Abridor de roços ou roceiro. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente abre roços em paredes, betonilhas, tectos, etc.

Batedor de maço. — O trabalhador que exclusiva ou metodicamente ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos.

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

Capataz. — O trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Canteiro. — O trabalhador que exclusiva e predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

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

Estucador. — O trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Fingidor. — O trabalhador que exclusiva e predominantemente imita com tintas, madeira ou pedra.

Pintor-decorador. — O trabalhador que executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

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

Cabouqueiro ou montante. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonta e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

Armador de ferro. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado.

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

Cimenteiro. — O trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

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

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

Afagador de tacos. — O trabalhador que desbasta, afaga tacos ou qualquer pavimento de madeira com máquinas apropriadas e raspadores.

Assentador de tacos. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

Enformador de pré-fabricados. — O trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas, por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe de argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo especificações técnicas recebidas.

Montador de elementos pré-fabricados. — O trabalhador que colabora na deposição, nívela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betonagem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

Montador de pré-esforçados. — O trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas ou outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, em determinados cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

Monrador de cofragens. — O trabalhador que em obras efectua operações de manobra, assento, aprumo e ajuste de módulos de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, madeira e mistas, recuperáveis e standardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Carregador-catalogador. — O trabalhador que colabora no levantamento, transporte e arrumação das peças fabricadas e cataloga-as, procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respectivas posições.

Assentador de aglomerados de cortiça. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça ou equiparados.

Assentador de revestimentos. — O trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel pintado, alcatifas e equiparados.

Calceteiro. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa pavimentos de calçada.

Entivador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto, quer em galerias ou poços.

Espalhador de betuminosos. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente realiza manualmente rega ou espalhamento de betuminoso.

Impermeabilizador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

Ladrilhador ou azulejador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Marmoritador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com mármore.

Sondador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra sondas.

Mineiro. — O trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

Montador de material de fibrocimento. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, tubos de plástico.

Riscador de madeira ou planteador. — O trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar, interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e, por vezes, vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

Marteleiro. — O trabalhador que com carácter predominante manobra martelos perfuradores ou demolidores.

Arvorado ou seguidor. — O chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Controlador. — O trabalhador que tem a seu cargo o *contrôle* de rendimento da produção e comparação destes com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e medições em obras.

Encarregado. — O trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade. — O trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução da obra.

Montador de andaimes. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de andaimes de madeira ou estruturas metálicas.

Controlador de qualidade. — O trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros e realiza inspecções, versando sobre a qualidade do trabalho executado e a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias verificadas, a fim de se efectuarem correcções ou apurar responsabilidades.

Montador de estores. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à montagem de qualquer tipo de estores, de madeira ou plástico, etc.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — O trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

Mecânico de carpintaria. — O trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Encarregado geral. — O trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

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

Tractorista. — O trabalhador que está habilitado a manobrar máquinas de grande porte para execução

de fundações ou estas de betão-moldado ou pré-fabricadas ou a conduzir ou manobrar qualquer tractor do tipo não agrícola.

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

Encerador de tacos ou parquetes. — O trabalhador que aplica betume, dá cera, encera e limpa com palha de aço, ou outros materiais, os tacos e parquetes dos pavimentos.

Montador de casas pré-fabricadas. — O trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

Aplicadores. — O trabalhador que ensina a aplicar blocos e efectua trabalhos de construção civil (pedreiro) dentro ou fora da fábrica quando não exerce aquelas funções.

Instrutor de aplicação. — O trabalhador que ensina a aplicar blocos, programa trabalhos de alvenarias, mede tempos e rendimentos e verifica as normas de construção, mesmo depois de aplicados os blocos. Efectua ainda trabalhos de construção civil (pedreiro) dentro ou fora da fábrica quando não exerce aquelas funções.

B — Condições específicas

1 — Condições de admissão e habilitações mínimas:

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) 16 anos para todas as outras categorias;

c) Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei ou por este contrato para o exercício da respectiva profissão;

d) As idades mínimas e habilitações referidas nas alíneas anteriores não serão exigíveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Aprendizagem:

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

b) Sem prejuízo do disposto na alínea d) deste ponto os aprendizes não poderão permanecer mais do que dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

c) Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano;

d) Para os efeitos do disposto na alínea b) contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos

de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos;

e) Aos aprendizes será passado, pelo sindicato, um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação a que se obriga a entidade patronal a enviar ao respectivo sindicato;

f) Os auxiliares menores ao fim de dois anos passam a aprendizes, excepto se tiverem entretanto passado a serventes.

3 — Serventes:

a) Após um ano de permanência na empresa, e no caso de esta necessitar de preencher postos de trabalho nas categorias de oficial, o servente poderá requerer à entidade patronal exame de ingresso nessas categorias;

b) Em caso de recusa da entidade patronal, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame;

c) Em caso de reprovar no exame e tendo decorrido o prazo de um ano, o trabalhador, quando ocorrerem vagas, poderá candidatar-se novamente ao respectivo exame;

d) Para efeitos do disposto no n.º 1 a antiguidade na empresa será sempre considerada como único factor de escala;

e) No caso de não existirem serventes com mais de um ano de permanência na empresa interessados em ascender à categoria de oficial, a empresa poderá escolher entre os serventes com menos de um ano de permanência trabalhadores que estejam dispostos a fazer exame para ingresso na profissão, e só recorrerá à admissão de oficiais externos à empresa quando não tiver nos seus quadros serventes interessados na promoção ou que não passem no respectivo exame.

4 — Promoções automáticas:

a) *Praticantes.* — Os praticantes não poderão permanecer mais do que um ano nessa categoria, findo o qual serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior;

b) *Oficiais.* — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria, contando-se para esse efeito o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que devidamente comprovado.

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

5 — Densidades:

a) As densidades estabelecidas nesta cláusula arredondam-se sempre para a unidade superior, podendo ser excedidas em sentido mais favorável para os trabalhadores e aplicam-se aos trabalhadores de cada categoria profissional da empresa;

b) Em qualquer categoria profissional, o número de praticantes, aprendizes e auxiliares menores considerados globalmente não será superior ao dos operários especializados;

c) Em relação às categorias profissionais onde existam duas classes ou escalões, o número dos de 1.^a será, pelo menos, igual aos de 2.^a

d) Quadro de densidades (ver quadro n.º 4).

6 — Profissões da construção civil com aprendizagem:

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Armador de ferro;
- b) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- c) Cabouqueiro ou montante;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;
- i) Fingidor;
- j) Pedreiro;
- l) Pintor;
- m) Pintor-decorador;
- n) Trolha ou pedreiro de acabamento.

Ponto único. — Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante, com excepção do auxiliar menor e do servente.

Profissionais do comércio

A — Definições de categorias

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Conferente. — O trabalhador que sob a orientação do fiel de armazém procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Servente ou auxiliar de armazém. — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Encarregado geral. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados e/ou encarregados de armazém.

Vendedor. — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou dele-

gações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado de:

a) **Viajante.** — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) **Pracista.** — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal;

c) **Caixeiro de mar.** — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, vendedores especializados, promotores de vendas e prospectores de vendas ou agentes de empresa, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados através das notas de encomenda, etc.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

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.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

B — Condições específicas

Retribuições certas mínimas:

1 — As retribuições estabelecidas neste CCT constituem apenas a parte certa da retribuição.

2 — Quando um profissional aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo III.

3 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte àquele em que se efectuou a facturação, salvo acordo em contrário.

5 — As retribuições estipuladas no presente contrato compreendem apenas a parte fixa (certa) da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes.

Dotações mínimas (quadro de densidades)

Profissionais de armazém:

a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém nas empresas com menos de cinco trabalhadores de armazém;

b) É obrigatória a existência de um encarregado e de um fiel de armazém nas empresas que têm de seis a onze trabalhadores de armazém;

c) É obrigatória a existência de um encarregado e dois fiéis de armazém nas empresas que têm de onze a vinte trabalhadores de armazém;

d) Nas empresas com mais de vinte trabalhadores de armazém é obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se para as outras categorias as proporções anteriores.

Vendedores:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, demonstradores, prospectores de vendas, técnicos de vendas e propagandistas, tomado no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles obrigatoriamente a categoria de inspector de vendas;

b) 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.

Profissionais químicos

A — Definição de categorias

Analista principal. — O profissional que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial e que coordena o trabalho dos restantes analistas em cada laboratório.

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

Preparador. — O profissional que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas necessárias.

B — Condições específicas

Carreira profissional dos analistas físico-químicos:

1 — Um ano como estagiário.

2 — Habilitações mínimas.

Analista principal e analista físico-químico. — Curso de analista das escolas industriais adequado à especialidade.

Preparador. — 6.^a classe ou ciclo preparatório.

Profissionais electricistas

A — Definições de categorias

Encarregado. — É o trabalhador electricista tecnicamente especializado, que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências na direcção de trabalhadores da sua função.

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

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

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

B — Condições de admissão

1 — Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos e aqueles que embora maiores de 17 anos não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou montador electricista.

3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço.

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

C — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas, quando não provenientes de

superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico. O trabalhador deve sempre fundamentar a sua recusa por escrito, assumindo inteira responsabilidade pela mesma.

2 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

D — Estágio e acesso

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menos de 18 anos passarão à categoria de ajudantes após três períodos de nove meses;

c) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudantes após três períodos de seis meses;

d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria.

2 — a) 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 no 1.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas 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 período.

c) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficiais do 3.º período.

E — Densidades

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas seguintes para as categorias previstas, podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e de pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder 100 % o número de oficiais;

c) Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como chefe de equipa;

d) Nos estabelecimentos com cinco oficiais electricistas tem de haver um como encarregado; por

vinete e cinco trabalhadores electricistas, dois encarregados.

2 — Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial.

Foguetiros

A — Definição de categorias

Encarregado. — O profissional que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais foguetiros ou ajudantes de foguetiro.

Foguetiro. — O profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador. — O profissional, também designado por «ajudante» ou «aprendiz» de foguetiro, que, sob exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Foguetiro de 1.º (chefe de turno). — As funções de chefe de turno são: dirigir os serviços e controlar os mesmos, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e auxiliares. Tem sob a sua responsabilidade os profissionais que estejam incluídos no turno.

B — Condições específicas

1 — As categorias profissionais abrangidas por este CCTV serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Foguetiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste.

3 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com robustez física necessária para o exercício da mesma.

5 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos foguetiros serão acrescidas de 20 %.

6—Sempre que no local de trabalho haja dois ou mais fogueiros, um deles será obrigatoriamente encarregado, salvo se no mesmo local houver um técnico de engenharia devidamente habilitado com a cadeira de geradores de vapor, em conformidade com a alínea 4 do artigo 33.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Profissionais de enfermagem

A — Definição de categorias

Enfermeiro coordenador. — Compreende o profissional que é responsável pelos serviços, coordena-os e orienta-os.

Enfermeiro. — Compreende o profissional que exerce funções de promoção do indivíduo com actividades preventivas; funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão regulamentar a acção clínica.

Enfermeiro de três anos. — É o profissional de enfermagem com mais de três anos de exercício da profissão e que ainda não frequentou o curso de promoção.

B — Condições de admissão

Só poderão exercer funções de enfermeiros os profissionais com carteira profissional.

C — Dotações mínimas

Sempre que na empresa existam mais de três enfermeiros, a um serão dadas as funções de coordenador.

Profissionais telefonistas

A — Definição de categorias

O profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção e ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

B — Admissão

Só serão admitidos trabalhadores maiores de 18 anos e com habilitações mínimas legais.

Contínuos e porteiros

A — Definição de categorias

Contínuo. — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes aos serviços internos; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Paquete. — O profissional menor de 18 anos que presta unicamente os serviços inumerados para os contínuos.

Trabalhador de limpeza. — É o profissional cuja actividade consiste fundamentalmente em proceder à limpeza das instalações.

Guarda ou porteiro. — O profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas em fábricas ou outros estabelecimentos; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação de ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

Pode ainda ser responsável pelo trabalho da básica e seu registo.

Profissionais de hotelaria

A — Definição de categorias

Encarregado de refeitório. — O profissional que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo dos profissionais a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de admissão e despedimento do pessoal a seu cargo.

Ecónomo. — O profissional que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das 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.

Dispenseiro. — O profissional que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo; verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Cozinheiro. — O profissional 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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal a seu cargo. Nesta profissão haverá as categorias de cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª

Copeiro. — O profissional que superintende e executa os trabalhos de lavagem da louça, copos, talheres e outros utensílios de serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar; pode empratar a fruta e as saladas; pode ser encarregado da preparação de cafés, chás, sanduíches e torradas e de auxiliar o empregado de balcão; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Empregado de balcão. — O profissional que 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 louça servida; prepara e serve misturas, batidos, sanduíches, 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 solicitados, passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção. Nesta profissão haverá uma única categoria.

Trabalhador de limpeza. — O profissional cuja actividade consiste fundamentalmente em proceder à limpeza das instalações que lhe estão atribuídas.

Lavador. — O profissional que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com a máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Empregado de refeitório. — O profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos,

cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Nota. — É eliminada a categoria de ajudante de cozinha, passando os respectivos profissionais a cozinheiros de 3.ª ou empregados de refeitório, de acordo com as funções que efectivamente executam.

B — Condições específicas da hotelaria

Condições mínimas de admissão:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2 — Têm preferência na admissão os trabalhadores munidos da respectiva carteira profissional.

3 — Sempre que o número de cozinheiros ou de empregados de balcão de um refeitório seja igual a um mínimo de três será obrigatória a existência de, pelo menos, um cozinheiro e dois empregados de balcão, respectivamente.

4 — Os profissionais de hotelaria ao serviço das cantinas, refeitórios ou sectores pertencentes à indústria hoteleira manterão todas as condições de trabalho anteriormente adquiridas, nomeadamente o direito à alimentação, e todas as regalias de que já usufruam, mesmo que se verifique alteração no sistema de exploração dos respectivos sectores.

Densidades:

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

a) Nas cantinas será obrigatório ter:

Um cozinheiro de 1.ª (desde que tenha mais de três cozinheiros);
Um ecónomo.

b) Nos refeitórios de 1.ª será obrigatório ter:

Um encarregado de refeitório;
Um despenseiro;
Um cozinheiro de 2.ª (desde que tenha dois cozinheiros).

c) Nos refeitórios de 2.ª será obrigatório ter:

Um cozinheiro de 3.ª, que poderá eventualmente desempenhar também as funções de encarregado de refeitório.

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

C — Definição de cantinas e refeitórios

Cantinas:

1 — Nas cantinas estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária seja superior a trezentas refeições.

Refeitórios:

2 — Nos refeitórios de 1.^a estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária não exceda trezentas refeições.

3 — Nos refeitórios de 2.^a estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária não exceda cem refeições.

Adenda

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.

ANEXO III

A — Enquadramento de categorias

Grupo I:

Técnico construtor civil do grau 4 (TCC).

Grupo II:

Técnico construtor civil do grau 3 (TCC).

Chefe de escritório (Esc.).

Director de serviços (Esc.).

Grupo III:

Técnico construtor civil do grau 2 (TCC).

Chefe de serviços, depart. ou divisão (Esc.).

Inspector administrativo (Esc.).

Analista de sistemas (Esc.).

Analista principal (Quim.).

Grupo IV:

Técnico construtor civil do grau 1 (TCC).

Encarregado geral (CE), (CC), (Met.).

Encarregado de secção de fibrocimento (CE).

Chefe de secção (Esc.).

Guarda-livros (Esc.).

Tesoureiro (Esc.).

Programador (Esc.).

Chefe de vendas (Com.), (TV).

Desenhador projectista (TD).

Assistente operacional (TD).

Maquetista arte finalista (TD).

Grupo V:

Chefe de sector de fabrico (CE).

Chefe de turno (CE).

Controlador de qualidade (CC).

Controlador com mais de dois anos (CC).

Encarregado fiscal ou verificador de qualidade (CC).

Encarregado de 1.^a (CC).

Subchefe de secção (Esc.).

Secretário de direcção (Esc.).

Correspondente em línguas estrangeiras (Esc.).

Caixeiro-encarregado (Com.).

Caixeiro-chefe de secção (Com.).

Inspector de vendas (Com.), (TV).

Planificador (TD).

Enfermeiro coordenador (Enf.).

Agente de métodos (Met.).

Encarregado (EL), (Met.), (Fog.).

Grupo VI:

Encarregado de fabrico de fibrocimento (CE).

Instrutor de aplicação (CC).

Controlador com menos de dois anos (CC).

Encarregado de 2.^a (CC).

Arvorado ou seguidor (CC).

Primeiro-escriturário (Esc.).

Caixa (Esc.).

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (Esc.).

Operador mecanográfico com mais de dois anos (Esc.).

Operador de máquinas de contabilidade com mais de dois anos (Esc.).

Perfurador-verificador com mais de três anos (Esc.).

Encarregado de armazém (Com.).

Desenhador com mais de seis anos (TD).

Medidor-orçamentista com mais de seis anos (TD).

Analista físico-químico (Quim.).

Trabalhador de qualificação especializada (Met.).

Técnico fabril (Met.).

Preparador de trabalho (Met.).

Chefe de equipa (EL).

Grupo VII:

Encarregado de secção (CE).

Encarregado ajudante de secção (CE).

Chefe de equipa (CE).

Encarregado de refeitório (Hot.).

Encarregado de tráfego (Gar.).

Fogueiro-chefe de turno (Fog.).

Grupo VIII:

Planificador (CE).

Controlador de produção (CE).

Operador de laboratório (CE).

Ensaaiador de matérias-primas (CE).

Moldador de fibrocimento de 1.^a (CE).

Operador de fabrico de 1.^a (CE).

Operador de apoio de 1.^a (CE).

Capataz (CE).

Montador de pré-esforçados de 1.^a (CE).

Montador de pré-fabricados de 1.^a (CE).

Moldador (operador de máquina de moldar) de 1.^a (CE).

Forneiro (CE).

Operador de moagem (CE).

Polidor de colunas de 1.^a (CE).

Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 1.^a (CE).

Condutor de veículos industriais pesados (CE).

Operador de forno (CE).

Armador de ferro de 1.^a (CE).

Operador de alumínio (CE).

Pedreiro de 1.^a (CC).

Carpinteiro de limpos de 1.^a (CC).

Afagador de tacos de 1.^a (CC).

Armador de ferro de 1.^a (CC).
 Assentador de aglomerados de cortiça (CC).
 Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.^a (CC).
 Assentador de revestimentos (CC).
 Assentador de tacos (CC).
 Cabouqueiro ou montante de 1.^a (CC).
 Calceteiro (CC).
 Pintor-decorador de 1.^a (CC).
 Sondador (CC).
 Canteiro de 1.^a (CC).
 Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a (CC).
 Cimenteiro de 1.^a (CC).
 Fingidor de 1.^a (CC).
 Mecânico de carpintaria de 1.^a (CC).
 Mineiro (CC).
 Montador de cofragens de 1.^a (CC).
 Montador de elementos pré-fabricados de 1.^a (CC).
 Montador de pré-esforçados de 1.^a (CC).
 Riscador de madeiras ou planteador de 1.^a (CC).
 Tractorista (CC).
 Entivador (CC).
 Enformador de pré-fabricados de 1.^a (CC).
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a (CC).
 Ladrilhador ou azulejador (CC).
 Marmoritador (CC).
 Marteleiro (CC).
 Condutor-manobrador (CC).
 Vendedor (Com.), (TV).
 Prospector de vendas (Com.), (TV).
 Vendedor especializado (Com.), (TV).
 Afinador de máquinas de 1.^a (Met.).
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a (Met.).
 Canalizador (picheiro) de 1.^a (Met.).
 Carpinteiro de estruturas de 1.^a (Met.).
 Ferreiro ou forjador de 1.^a (Met.).
 Fresador mecânico de 1.^a (Met.).
 Mecânico de automóveis de 1.^a (Met.).
 Operador de máquina de pantógrafo de 1.^a (Met.).
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a (Met.).
 Rectificador mecânico de 1.^a (Met.).
 Serralheiro civil de 1.^a (Met.).
 Serralheiro mecânico de 1.^a (Met.).
 Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.^a (Met.).
 Torneiro mecânico de 1.^a (Met.).
 Controlador de qualidade (Met.).
 Enfermeiro (Enf.).
 Cobrador (Cob.).
 Fogueiro de 1.^a (Fog.).
 Motorista de pesados (Rod.).
 Oficial com mais de dois anos (EL).
 Cozinheiro de 1.^a (Hot.).

Grupo IX:

Operador de fabrico de 2.^a (CE).
 Ajudante de capataz (CE).
 Moldador de fibrocimento de 2.^a (CE).
 Acabador de 2.^a (CE).
 Operador de apoio de 2.^a (CE).
 Montador de pré-esforçados de 2.^a (CE).
 Montador de pré-fabricados de 2.^a (CE).
 Polidor de colunas de 2.^a (CE).

Operador de instalação fixa ou de central de betonagem de 2.^a (CE).
 Condutor de veículos industriais leves (CE).
 Operador de equipamento de estufa (CE).
 Acabador de painéis de 2.^a (CE).
 Armador de ferro de 2.^a (CE).
 Operador de máquina de chanfre e corte de mosaicos (CE).
 Operador de máquina de desfibrar madeira (CE).
 Britador (CE).
 Operador de máquina arrastadora *Dragline* (CE).
 Prensador de 2.^a (CE).
 Amassador-preparador de massas de 2.^a (CE).
 Operador de colas (CE).
 Operador de trituração (CE).
 Movimentador/acondicionador (CE).
 Auxiliar de laboratório (CE).
 Auxiliar de armazém (CE).
 Ajudante de fiel de armazém (CE) (Com.).
 Medidor e cortador de vigas de 2.^a (CE).
 Preparador de tintas de 2.^a (CE).
 Betumador-acabador de 2.^a (CE).
 Operador de serra de 2.^a (CE).
 Operador de máquina de cintar (CE).
 Moldador (operador de máquina de moldar) de 2.^a (CE).
 Condutor ou operador de aparelho de elevação e transporte de 2.^a (CE).
 Ajudante de forneiro (CE).
 Terceiro-escriturário (Esc.).
 Perfurador-verificador com menos de dois anos (Esc.).
 Operador de *telex* em língua portuguesa (Esc.).
 Desenhador com menos de três anos (TD).
 Arquivista técnico com mais de quatro anos (TD).
 Medidor orçamentista com menos de três anos (TD).
 Telefonista (Tel).
 Encerador de tacos ou parquetes (CC).
 Montador de casas pré-fabricadas de 2.^a (CC).
 Mecânico de carpintaria de 2.^a (CC).
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1.^a (CC).
 Carpinteiro de limpos de 2.^a (CC).
 Pedreiro de 2.^a (CC).
 Pintor de 2.^a (CC).
 Pintor-decorador de 2.^a (CC).
 Enformador de pré-fabricados de 2.^a (CC).
 Espalhador de betuminosos (CC).
 Estucador de 2.^a (CC).
 Fingidor de 2.^a (CC).
 Impermeabilizador (CC).
 Montador de andaimes (CC).
 Montador de cofragens de 2.^a (CC).
 Montador de estores (CC).
 Montador de pré-esforçados de 2.^a (CC).
 Montador de material de fibrocimento (CC).
 Riscador de madeiras ou planteador de 2.^a (CC).
 Abridor de roços ou roceiro (CC).
 Afagador de tacos de 2.^a (CC).
 Apontador com mais de um ano (CC).
 Armador de ferro de 2.^a (CC).
 Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.^a (CC).
 Batedor de maço (CC).

Cabouqueiro ou montante de 2.^a (CC).
 Canteiro de 2.^a (CC).
 Capataz (CC).
 Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2.^a (CC).
 Carregador-catalogador (CC).
 Cimenteiro de 2.^a (CC).
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a (CC).
 Montador de elementos pré-fabricados de 2.^a (CC).
 Ferramenteiro (CC).
 Afinador de máquinas de 2.^a (Met.).
 Bate-chapas (chapeiro) de 2.^a (Met.).
 Canalizador (picheiro) de 2.^a (Met.).
 Carpinteiro de estruturas de 2.^a (Met.).
 Ferreiro ou forjador de 2.^a (Met.).
 Fresador mecânico de 2.^a (Met.).
 Operador de máquina pantógrafo de 2.^a (Met.).
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a (Met.).
 Rectificador mecânico de 2.^a (Met.).
 Serralheiro civil de 2.^a (Met.).
 Serralheiro mecânico de 2.^a (Met.).
 Soldador de electro-arco ou oxi-acetilénico de 2.^a (Met.).
 Torneiro mecânico de 2.^a (Met.).
 Funileiro-latoeiro de 1.^a (Met.).
 Limador-alisador de 1.^a (Met.).
 Lubrificador de 1.^a (Met.).
 Prensador colador de 1.^a (Met.).
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a (Met.).
 Cortador ou serrador de materiais de 1.^a (Met.).
 Operador de máquinas de balancés de 1.^a (Met.).
 Contínuo maior de 21 anos (Cont.) (Port.).
 Enfermeiro de três anos (Enf.).
 Fogueiro de 2.^a (Fog.).
 Cozinheiro de 2.^a (Hot.).
 Ecónomo (Hot.).
 Motorista de ligeiros (Rod.).
 Oficial com menos de dois anos (EL).
 Recepcionista de parque de estacionamento (Gar.).

Grupo X:

Operador de máquina de limpeza de moldes (CE).
 Escolhedor (CE).
 Operador de pá eléctrica ou mecânica (CE).
 Alimentador de moldes (CE).
 Tirador de telha (CE).
 Apontador (CE).
 Vibradorista (CC).
 Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a (CC).
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (Met.).
 Afinador de máquinas de 3.^a (Met.).
 Bate-chapas (chapeiro) de 3.^a (Met.).
 Canalizador (picheiro) de 3.^a (Met.).
 Carpinteiro de estruturas de 3.^a (Met.).
 Ferreiro ou forjador de 3.^a (Met.).
 Fresador mecânico de 3.^a (Met.).
 Mecânico de automóveis de 3.^a (Met.).
 Operador de máquina pantógrafo de 3.^a (Met.).
 Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a (Met.).
 Rectificador mecânico de 3.^a (Met.).

Serralheiro civil de 3.^a (Met.).
 Serralheiro mecânico de 3.^a (Met.).
 Soldador por electro-arco ou oxi-acetilénico de 3.^a (Met.).
 Torneiro mecânico de 3.^a (Met.).
 Funileiro-latoeiro de 2.^a (Met.).
 Limador-alisador de 2.^a (Met.).
 Lubrificador de 2.^a (Met.).
 Prensador-colador de 2.^a (Met.).
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a (Met.).
 Cortador ou serrador de materiais de 2.^a (Met.).
 Operador de máquinas de balancés de 2.^a (Met.).
 Ajudante de motorista (Gar.).
 Lubrificador (Gar.).
 Fogueiro de 3.^a (Fog.).
 Cozinheiro de 3.^a (Hot.).
 Pré-oficial do 2.^o ano (EL).

Grupo XI:

Auxiliar de serviços (CE).
 Guarda ou porteiro (CE) (CC) (Cont. port.).
 Estagiário do 2.^o ano (Esc.).
 Dactilógrafo do 2.^o ano (Esc.).
 Tirocinante desenhador do 2.^o ano (TD).
 Arquivista técnico com menos de quatro anos (TD).
 Operador heliográfico com mais de quatro anos (TD).
 Contínuo menor de 21 anos (Cont. port.).
 Servente (CC) (Met.) (Com.).
 Aprendiz com mais de 18 anos (CC).
 Apontador com menos de um ano (CC).
 Cafeteiro (Hot.).
 Despenseiro (Hot.).
 Lavador (Hot.).
 Empregado de balcão (Hot.).
 Empregado de mesa (Hot.).
 Copeiro (Hot.).
 Empregado de refeitório (Hot.).
 Servente de cargas e descargas (Gar.).
 Pré-oficial do 1.^o ano (EL).

Grupo XII:

Estagiário de 1.^o ano (Esc.).
 Dactilógrafo de 1.^o ano (Esc.).
 Tirocinante de desenhador do 1.^o ano (TD).
 Operador heliográfico com menos de quatro anos (TD).
 Preparador (Quim.).
 Estagiário do 1.^o ano de analista físico-químico (Quim.).
 Trabalhador de limpeza (CE) (Hot.).
 Auxiliar de limpeza e manipulação feminina (CC).
 Praticante (CC).

Grupo XIII:

Praticante de desenhador do 2.^o ano (TD).
 Aprendiz do 2.^o ano (CC).
 Auxiliar menor do 2.^o ano (CC).
 Ajudante do 2.^o ano (EL).
 Praticante do 2.^o ano (Met.).

Grupo XIV:
Aprendiz de 18 anos do 3.º ano (CE).
Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano (Fog.).
Praticante do 1.º ano (Met.).

Grupo XV:
Praticante de desenhador do 1.º ano (TD).
Chegador-ajudante ou aprendiz do 2.º ano (Fog.).
Paquete de 17 anos (Cont. port.).

Grupo XVI:
Aprendiz de 17 anos do 2.º ano (CE).
Aprendiz do 1.º ano (CC).
Auxiliar menor do 1.º ano (CC).
Ajudante do 1.º ano (EL).
Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano (Fog.).
Paquete de 16 anos (Cont. port.).

Grupo XVII:
Aprendiz de 16 anos do 1.º ano (CE).
Paquete de 15 anos (Cont. port.).
Aprendiz (Met.):
Admissão aos 14 anos — 4.º ano;
Admissão aos 15 anos — 3.º ano;
Admissão aos 16 anos — 2.º ano;
Admissão aos 17 anos — 1.º ano.

Grupo XVIII:
Aprendiz do 3.º ano (EL).
Paquete de 14 anos (Cont. port.).
Aprendiz (Met.):
Admissão aos 14 anos — 3.º ano;
Admissão aos 15 anos — 2.º ano;
Admissão aos 16 anos — 1.º ano.

Grupo XIX:
Aprendiz do 2.º ano (EL).
Pré-aprendiz de 15 anos do 2.º ano (CE).
Aprendiz (Met.):
Admissão aos 14 anos — 2.º ano;
Admissão aos 15 anos — 1.º ano.

Grupo XX:
Pré-aprendiz de 14 anos do 1.º ano (CE).
Aprendiz do 1.º ano (EL).
Aprendiz (Met.):
Admissão aos 14 anos — 1.º ano.

B — Tabela salarial

Grupo 1	17 500\$00
Grupo 2	15 000\$00
Grupo 3	12 500\$00
Grupo 4	11 500\$00
Grupo 5	10 900\$00
Grupo 6	10 000\$00
Grupo 8	9 150\$00
Grupo 9	8 900\$00
Grupo 10	8 500\$00
Grupo 11	8 000\$00

Grupo 12	7 500\$00
Grupo 13	6 750\$00
Grupo 14	6 500\$00
Grupo 15	6 250\$00
Grupo 16	6 000\$00
Grupo 17	5 750\$00
Grupo 18	5 250\$00
Grupo 19	4 750\$00
Grupo 20	4 250\$00

Grupo 7 — Os encarregados de secção de cerâmica e refeitório terão mais 850\$ além do trabalhador melhor qualificado sob a sua orientação (CE) e (Hot.).

Os encarregados ajudantes de secção de cerâmica (CE) terão mais 450\$ além do trabalhador melhor qualificado sob a sua orientação.

Os chefes de equipa de cerâmica (CE) terão mais 250\$ além do trabalhador melhor qualificado sob a sua orientação.

Os profissionais com funções de chefia receberão um acréscimo de, pelo menos, 10 % sobre a remuneração devida ao profissional mais qualificado sob a sua orientação (Fog.) e (Gar.).

Nota. — O caixa e o cobrador terão mais 500\$ mensais para abono de falhas.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Similares:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:
Rodolfo Filipe da Costa Tavares.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
To'entino Pereira Lourenço.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:
José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:
José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:
Anibal F. Almeida.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:
Manuel Arménio dos Santos Pacheco.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:
Manuel Arménio dos Santos Pacheco.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativos do Centro e Sul:

José Eduardo Marques Borges Brando.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silveira.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

José Antônio dos Santos Marujo.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Distrito de Lisboa:

Arlindo Antônio Gonçalves Vila Verde.

Pelo Sindicato dos Rodoviários e Garagens do Porto:

José Eduardo Marques Borges Brando.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

Manuel dos Reis Rafael.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil:

Manuel Joaquim Pinto Vieira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Construtores Cívicos:

Alberto Henrique das Neves Gonçalves.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Norte:

José Antônio dos Santos Marujo.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Depositado em 3 de Abril de 1978, a fl. 79 do livro n.º 1, com o n.º 60, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Câmara do Comércio do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-Distrito de Ponta Delgada — Rectificação

Rectificação ao contrato colectivo de trabalho para os profissionais de escritório e vendas do distrito de Ponta Delgada, publicado no «Boletim do Ministério do Trabalho», n.º 1, de 8 de Janeiro de 1977.

Considerando a existência de inexactidões e omissões verificadas no texto definitivo do CCT que, a manterem-se, vão criar problemas futuros de interpretação e aplicação do contrato, a comissão paritária prevista na cláusula 89.ª do dito contrato, composta, pela Câmara do Comércio, pelos Srs. Dr. Carlos Melo Bento e Jaime Alves, e, pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-Distrito de Ponta Delgada, pelos Srs. Dr. José Nuno Almeida e Sousa e João Sérgio Furtado, reunidos em 18 de Novembro de 1977, aprovaram, por unanimidade, aditar ao citado CCT as rectificações que abaixo se indicam:

Cláusula 55.ª

(Diuturnidades)

Onde se lê:

Aos trabalhadores constantes deste CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite do escalão superior para as classes com acesso e para as classes sem acesso até ao limite de cinco diuturnidades.

deve ler-se:

1 — Aos trabalhadores constantes deste CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência

na categoria, até ao limite do escalão superior para as classes com acesso e para as classes sem acesso até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, observar-se-á o seguinte:

- a) Os profissionais que em 1 de Dezembro de 1971 tenham completado três anos de serviço têm direito à primeira diuturnidade, tomando-se como ponto de partida para a contagem da segunda diuturnidade aquela data;
- b) Para os profissionais que não tenham completado três anos de serviço em 1 de Dezembro de 1971 contará, para efeito do vencimento da 1.ª diuturnidade, todo o tempo de serviço prestado até àquela data.

Cláusula 63.ª

(Trabalhadores com poderes de gerência)

Onde se lê:

Terão direito a um adicional de 20 % sobre o ordenado que auferem todos os trabalhadores que tenham poderes de gerência ou administração, delegados pela entidade patronal por meio de procuração, exceptuando-se os casos em que a gerência ou administração se verifique em períodos acidentais.

deve ler-se:

Os trabalhadores que tenham poderes de gerência ou administração, delegados pela entidade patronal por meio de procuração, com carácter permanente e auferam os salários constantes das tabelas anexas terão direito a um adicional de 20 %.

Cláusula 86.ª

Onde se lê:

(Direitos especiais dos estudantes)

deve ler-se:

(Complemento por acidente ou doença profissional)

Cláusula 98.ª

Onde se lê:

Onde se lê:

1 — À cláusula 24.ª deste contrato é aditado o n.º 10, com a seguinte redacção:

deve ler-se:

1 — À cláusula 25.ª deste contrato é aditado o n.º 10, com a seguinte redacção:

Pela Câmara do Comércio do ex-Distrito de Ponta Delgada:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do ex-Distrito de Ponta Delgada:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Abril de 1978, a fl. 79 do livro n.º 1, com o n.º 61, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Quadros base de densidades

2 — Profissionais de vendas

2.1 — Vendedores

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Vendedor chefe de secção	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Primeiro-vendedor	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
Segundo-vendedor	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	
Terceiro-vendedor	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	
Vendedor-ajudante	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	
Praticante	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Vendedor chefe de secção	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
Primeiro-vendedor	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
Segundo-vendedor	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
Terceiro-vendedor	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	
Vendedor-ajudante	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	
Praticante	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
Vendedor chefe de secção	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Primeiro-vendedor	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	
Segundo-vendedor	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	
Terceiro-vendedor	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8	9	9	9	
Vendedor-ajudante	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	9	9	9	9	
Praticante	6	7	7	7	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	
	Categorias profissionais											Número de profissionais que constam para densidades				
	46	47	48	49	50											
Vendedor chefe de secção	5	5	5	5	5											
Primeiro-vendedor	6	7	7	7	7											
Segundo-vendedor	8	8	9	9	9											
Terceiro-vendedor	9	9	9	9	9											
Vendedor-ajudante	9	9	9	9	10											
Praticante	9	9	9	10	10											

Nota. — Havendo mais de cinquenta profissionais cujas categorias contam para o efeito de densidades, observar-se-ão, quanto aos que excederem esse número, as proporções mínimas fixadas no quadro supra e sempre de tal modo que em cada categoria não haja mais profissionais do que os atribuídos à categoria que lhe seja imediatamente superior e mais dois.

deve ler-se:

Quadros base de densidades

2 — Profissionais de vendas

2.1 — Vendedores

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Vendedor chefe de secção e/ou operador encarregado de supermercado	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Primeiro-vendedor e/ou operador especializado de supermercado	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-vendedor e/ou operador de 1.ª de supermercados	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
Terceiro-vendedor e/ou operador de 2.ª de supermercados	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Vendedor-ajudante e/ou operador-ajudante de supermercados	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
Praticante	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Vendedor chefe de secção e/ou operador encarregado de supermercado	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Primeiro-vendedor e/ou operador especializado de supermercado	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
Segundo-vendedor e/ou operador de 1.ª de supermercados	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Terceiro-vendedor e/ou operador de 2.ª de supermercados	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6
Vendedor-ajudante e/ou operador-ajudante de supermercados	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6
Praticante	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades														
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Vendedor chefe de secção e/ou operador encarregado de supermercado	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Primeiro-vendedor e/ou operador especializado de supermercado	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6
Segundo-vendedor e/ou operador de 1.ª de supermercados	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8
Terceiro-vendedor e/ou operador de 2.ª de supermercados	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8	9	9	9
Vendedor-ajudante e/ou operador-ajudante de supermercados	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	9	9	9	9
Praticante	6	7	7	7	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades				
	46	47	48	49	50
Vendedor chefe de secção e/ou operador encarregado de supermercado	5	5	5	5	5
Primeiro-vendedor e/ou operador especializado de supermercado	6	7	7	7	7
Segundo-vendedor e/ou operador de 1.ª de supermercados	8	8	9	9	9
Terceiro-vendedor e/ou operador de 2.ª de supermercados	9	9	9	9	9
Vendedor-ajudante e/ou operador-ajudante de supermercados	9	9	9	9	10
Praticante	9	9	9	10	10

Nota. — Havendo mais de cinquenta profissionais cujas categorias contam para o efeito de densidades, observar-se-ão, quanto aos que excederem esse número, as proporções mínimas fixadas no quadro supra e sempre de tal modo que em cada categoria não haja mais profissionais do que os atribuídos à categoria que lhe seja imediatamente superior e mais dois.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

Revisão da tabela salarial

O Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro e a Associação Comercial de Aveiro acordaram:

1 — Rever a tabela salarial publicada em anexo ao CCT entre ambos vigente, nos termos seguintes:

Director de serviços e analista de sistemas	11 275\$00
Chefe de escritório, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, tesoureiro, programador e gerente comercial	11 000\$00
Chefe de vendas	10 400\$00
Chefe de secção, inspector administrativo, guarda-livros, programador mecanográfico, caixeiro encarregado, inspector de vendas e chefe de compras	10 000\$00
Secretário da direcção	9 400\$00
Correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafo, caixeiro chefe de secção e caixa de escritório	9 800\$00
Cobrador de 1.ª	7 810\$00
Primeiro-escriturário, operador mecanográfico, ajudante de guarda-livros, primeiro-caixeiro, caixeiro viajante, prospector de vendas ou de mercados, técnico de vendas ou vendedor especializado	8 950\$00
Cobrador de 2.ª	7 250\$00
Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, segundo-caixeiro,	

caixeiro de praça, conferente, caixeiro de mar e demonstrador	8 450\$00
Caixa do comércio	7 000\$00
Terceiro-escriturário, operador de telex, terceiro-caixeiro e propagandista	7 950\$00
Telefonista	6 750\$00
Dactilógrafo e estagiário do 3.º ano	6 650\$00
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	6 450\$00
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	5 900\$00
Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar e servente Contínuo de 1.ª, porteiro de 1.ª e guarda	7 000\$00
Servente de limpeza	6 500\$00
Contínuo de 2.ª e porteiro de 2.ª	5 100\$00
Paquete de 15 anos	6 250\$00
Paquete de 14 anos	3 900\$00
Guarda-livros em regime livre, uma hora por dia ou um dia por semana	3 600\$00
Servente de limpeza, uma hora por dia	2 750\$00
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	30\$00
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	6 000\$00
Praticante de caixeiro do 2.º ano	5 200\$00
Praticante de caixeiro do 1.º ano	4 200\$00
Paquete de 16 anos	3 650\$00
	4 600\$00

2 — Que esta tabela salarial produzisse efeitos a partir do dia 5 de Janeiro de 1978.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro:

*José Barbosa Mota.
Francisco Rodrigues da Silva.
(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Aveiro:
(Assinaturas ilegíveis.)

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 49-A/77)**

Níveis	Profissões
1 — Quadros superiores: 1.2 — Técnicos administrativos	Analista de sistemas. Chefe de escritório. Chefe de serviços. Chefe de divisão. Contabilista. Director de serviços.
2 — Quadros médios: 2.2 — Técnicos administrativos	Chefe de secção. Gerente. Programador. Tesoureiro.
3.1 — Encarregados, contramestres	Caixeiro-encarregado. Caixeiro chefe de secção. Chefe de compras. Chefe de vendas. Inspector de vendas.
3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	Correspondente em língua estrangeira. Guarda-livros. Programador mecanográfico. Secretário da direcção.

Níveis		Profissões
4 — Profissionais qualificados	4.1 — Administrativos	Ajudante de guarda-livros. Caixa de escritório. Escriturário. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Perfurador-verificador.
	4.2 — Comércio	Caixa de comércio a retalho. Caixeiro. Caixeiro de mar. Caixeiro de praça. Caixeiro viajante. Demonstrador. Propagandista. Prospector de vendas ou mercados. Técnico de vendas ou vendedor especializado.
5 — Profissionais semiquualificados (especializados) (administrativos, comércio, produção e outros).		Dactilógrafo. Telefonista.
6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)		Contínuo. Guarda. Porteiro. Servente. Servente de limpeza.
Praticantes e aprendizes	4.1 — Praticante qualificado (administrativo)	Estagiário. Paquete.
	4.2.1 — Praticante qualificado (comércio)	Caixeiro-ajudante.
	4.2.2 — Aprendiz qualificado (comércio)	Praticante.

Profissões existentes em dois níveis

Níveis	Profissões
1.2 ou 2.2	Inspector administrativo.
3.2 ou 4.1	Esteno-dactilógrafo. Operador de telex.
4.1 ou 5	Cobrador.
5 ou 6	Distribuidor. Embalador manual. Operador de máquinas de embalar.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro:

*José Barbosa Mota.
Francisco Rodrigues da Silva.
(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 31 de Março de 1978, a fl. 79 do livro n.º 1, com o n.º 62, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre as empresas de assistência técnica ao comércio e ind. de géneros alimentares
e o Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

A presente convenção colectiva aplica-se às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas que se dedicam à assistência técnica ao comércio e indústria de géneros alimentícios e ao pessoal técnico ao seu serviço sócios do Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares.

Cláusula 2.^a

(Vigência e revisão)

1 — Este acordo entrará em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este acordo é válido por um ano e será revisto sempre que qualquer das partes tiver tal iniciativa, devendo, nesse caso, notificar do facto a outra parte com a antecedência mínima de sessenta dias.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

Cláusula 3.^a

(Designação)

Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão as seguintes categorias:

Delegado;
Subdelegado;
Peritos técnicos;
Praticante.

Cláusula 4.^a

(Atribuição)

A atribuição das categorias deve ser feita em conformidade com as funções desempenhadas.

CAPÍTULO III

Admissão e acesso

Cláusula 5.^a

(Condições mínimas)

1 — A idade mínima de admissão na categoria de praticante é de 21 anos.

2 — Para o ingresso na profissão é imprescindível a habilitação mínima legal obrigatória.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de peritos técnicos será a título experimental pelo período de sessenta dias, durante o qual ambas as partes poderão rescindir o contrato, independentemente de justa causa.

2 — O período de experiência será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 7.^a

(Acesso)

1 — Os praticantes permanecerão nessa categoria até cinco meses, durante os quais serão submetidos ao respectivo exame e terão de ser aprovados.

Em caso de reprovação, o contrato considera-se rescindido.

2 — O acesso às categorias de delegado ou subdelegado é restrito aos peritos técnicos, devendo a respectiva promoção recair no mais antigo, a quem se lhe reconheça devida competência.

CAPÍTULO IV

Definição de funções

Cláusula 8.^a

1 — A categoria de delegado é inerente ao perito técnico que superintender na actuação dos profissionais colocados nos distritos do Porto, Coimbra e outros que forem convenientes, competindo-lhe orientar, distribuir e dirigir o serviço dos mesmos.

2 — Compete ao subdelegado coadjuvar o delegado, substituindo-o nos seus impedimentos.

3 — Compete ao perito técnico fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados, cobrar as respectivas avenças e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

4 — Compete ao praticante ajudar os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da actividade.

CAPÍTULO V

Quadros

Cláusula 9.^a

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato signatário deste acordo, até 30 de Abril de cada ano, o mapa de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 439/77.

2 — As entidades patronais afixarão, durante um período de três meses, cópia do mapa nos locais de trabalho e na fôrma referida no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas ao Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo Sindicato.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 10.ª

(Horário de trabalho)

O período normal de trabalho do pessoal abrangido por este acordo não poderá exceder quarenta horas por semana de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 11.ª

(Trabalho extraordinário)

Não é permitido o trabalho extraordinário.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

(Férias)

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês ou fracção, que se completará em 31 de Dezembro.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito anualmente a trinta dias de férias.

5 — As férias devem ser gozadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, salvo acordo em contrário, desde que não ultrapassem vinte e um dias. Os restantes dias devem ser gozados entre 20 e 31 de Dezembro.

6 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior ao ordenado base mais diuturnidades.

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

8 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente, devendo, neste último caso, existir acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

9 — O trabalhador não pode renunciar ao gozo de férias, nem estas podem ser substituídas por qualquer remuneração suplementar.

10 — Uma vez fixadas as férias, não poderão as respectivas datas ser alteradas sem o acordo do trabalhador.

11 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

13 — A entidade patronal enviará previamente o mapa das férias dos trabalhadores e as suas eventuais alterações ao sindicato outorgante.

14 — Havendo rescisão do contrato, o trabalhador receberá uma indemnização de férias proporcional ao período já decorrido nesse ano.

15 — A antiguidade para efeitos do gozo de férias é referida a 31 de Dezembro do ano anterior.

16 — O trabalhador que não gozar, no todo ou em parte, as férias previstas neste acordo, cuja culpa seja atribuída à entidade patronal, terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição relativa ao respectivo período, independentemente da multa a que a entidade patronal fica sujeita por esse facto.

Cláusula 13.ª

(Faltas — Definição)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 14.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sin-

dical ou de membro de comissão de trabalhadores, desde que a ausência não implique carácter permanente;

- c) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 15.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

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

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge ou companheiro/a, ou de parente ou afim de 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 16.ª

(Comunicação das faltas)

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas à entidade patronal no prazo de vinte e quatro horas, salvo manifesta impossibilidade.

Cláusula 17.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

Cláusula 18.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — O restante desta matéria (faltas injustificadas) será regulado pelo artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, enquanto estiver em vigor.

Cláusula 19.ª

(Impedimentos prolongados)

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

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

Cláusula 20.ª

(Feriados)

1 — 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.

2 — Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

3 — A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados previstos nos números anteriores, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 21.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal e seus representantes:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene;

- b) Tratar os trabalhadores com urbanidade, não os diminuindo quando tenha de os chamar à atenção por qualquer deficiência; -
- c) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que pertençam a categoria diferente nem transferi-lo sem a sua anuência.

Cláusula 22.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e obedecer, em matéria de serviço, aos seus superiores hierárquicos;
- b) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das suas funções;
- d) Guardar sigilo profissional, não podendo negociar por conta própria, seja qual for o tipo de negócio;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das suas funções.

Cláusula 23.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido 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 companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos nas disposições deste acordo colectivo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

Cláusula 24.ª

(Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 25.ª

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa do ramo, sendo-lhe então garantidos por escrito todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.ª

(Remuneração mensal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber as seguintes retribuições certas mínimas:

Delegado	7 500\$00
Subdelegado	7 250\$00
Perito técnico	6 500\$00
Praticante	5 000\$00

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe temporariamente funções a que corresponde uma retribuição superior, será remunerado com a retribuição equivalente a essas funções, durante o respectivo exercício.

3 — As retribuições efectivas estabelecidas neste acordo será acrescida uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

Para este efeito conta-se a antiguidade a partir de Fevereiro de 1975.

4 — Os peritos técnicos, delegados e subdelegados têm direito a uma comissão de 10 % sobre a cobrança líquida (ou 3 % sobre a cobrança bruta), efectuada em serviço de vistorias.

Cláusula 27.ª

(Deslocações)

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

2 — O local habitual de trabalho é a sede da empresa, sede da delegação ou da subdelegação a que esteja adstrito.

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

- a) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários, mediante apresentação de documentos comprovativos, fora das localidades em que estão situadas a sede, delegação ou subdelegação;

b) Nas localidades em que estão situadas a sede, delegação ou subdelegação, os trabalhadores terão direito:

- 1) Ao pagamento dos transportes necessários;
- 2) Ao pagamento das refeições sempre que, por motivos de serviço, não possam deslocar-se a tomá-las onde habitualmente o façam.

Cláusula 28.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber, por ocasião do Natal, um subsídio, que não poderá ser inferior ao vencimento base e diuturnidades, estabelecidos neste acordo.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá um subsídio proporcional aos meses já decorridos no ano que estiver em curso.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um subsídio de Natal correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço ou fracção.

Cláusula 29.ª

(Angariação de contratos)

Pela angariação de novos contratos, os peritos técnicos receberão 80 % do respectivo valor, para gastos extraordinários com transportes, alimentação e outros encargos suplementares.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 30.ª

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a caixa de previdência em cujo âmbito estiverem integrados. Nos termos do n.º 4 da cláusula 26.ª incidirão contribuições para a Previdência.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 31.ª

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

1 — O trabalhador só poderá ser despedido ocorrendo justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e con-

seqüências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente acordo.

3 — Poderão constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho.

4 — A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos da cláusula anterior.

Cláusula 32.ª

(Processo disciplinar)

1 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, que respeitará as formalidades referidas nos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical nas empresas em que os houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num outro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo referido no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina, legalmente, nuli-

dade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

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

8 — 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.

9 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por 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.

10 — Durante o decurso do processo disciplinar, e se isso se mostrar conveniente para a sua boa instrução, pode o trabalhador ser suspenso do exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição, antiguidade e demais regalias.

Cláusula 33.ª

(Cessação do contrato por rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso 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 34.ª

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 32.ª

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

Cláusula 35.ª

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, quando lhe for pedido.

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

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 36.ª

(Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e regalias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas nas cláusulas 31.ª e 32.ª

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, por escrito, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 prescrevem ao fim de um ano, a contar do momento em que tiver lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 37.^a

(Manutenção de regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar qualquer 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.

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

Pela Ativa, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Garantia — Sociedade de Fiscalização Preventiva de Géneros Alimentícios, L.^{da}:

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:
Fernando Henriques Gomes.

ANEXO I

Classificação por níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

Categoria	Níveis de qualificação
Delegado	3.2
Subdelegado	3.2
Perito técnico	4.3
Praticante	X — 4.3.1

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:
Fernando Henriques Gomes.

Pela Ativa, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Abril de 1978, a fl. 79 do livro 1, com o n.º 63, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.