

# Boletim do Trabalho e Emprego

1

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

1.ª SÉRIE

Preço 40\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 45

N.º 1

p. 1-154

8-JAN-1978

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

— Autorização para laboração contínua no sector de moagem de areia da Ytong Portuguesa, Betão Celular, S. A. R. L. ....	2
— Normas para a revisão do ACT de Petróleos de Portugal, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global .....	2
— Constituição de uma CCT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de bordados da Madeira .....	2

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

— PRT para a ind. hoteleira da Região Autónoma da Madeira .....	3
---	---

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Moagem, Massas, Doçarias e Similares do Dist. do Funchal .....	6
--	---

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT ind. têxtil — Trabalhadores de escritório .....	6
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório .....	22
— CCT entre a Assoc. dos Industriais do Vestuário do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório .....	37
— CCT ind. têxtil — Engenheiros técnicos .....	51
— CCT entre a SATA e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Acta adicional .....	64
— ACT entre a União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, S. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação e Bebidas do Dist. de Angra do Heroísmo .....	66
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares — Acta .....	72
— CCT para a actividade de manequins de gesso — Negociações directas .....	73
— CCT para a actividade de manequins de gesso — Matéria acordada em conciliação .....	89
— ACT para os trabalhadores de escritório e correlativos ao serviço das empresas de fibrocimento .....	90
— CCT ind. de cerâmica de barro vermelho — Electricistas do Centro .....	115
— CCT para o sector/comércio/veículos de duas rodas — Declaração .....	130
— CCTV para as ind. gráficas e de transformação do papel — Anotação .....	154

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Autorização para laboração contínua no sector de moagem de areia da Ytong Portuguesa, Betão Celular, S. A. R. L.

Considerando as exigências das necessidades de produção;

Considerando a vantagem do máximo aproveitamento da capacidade produtiva existente;

Nos termos e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, determina-se:

A empresa Ytong Portuguesa, Betão Celular, S. A. R. L., é autorizada a laborar continuamente no sector de moagem de areia.

Ministérios da Habitação, Urbanismo e Construção e do Trabalho, 15 de Dezembro de 1977. — O Ministro da Habitação, Urbanismo e Construção, *Eduardo Ribeiro Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

---

### Normas para a revisão do ACT de Petróleos de Portugal, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global

Considerando que estão a decorrer as negociações do acordo colectivo de trabalho da empresa pública Petróleos de Portugal;

Tendo em conta os estudos apresentados pelo conselho de gerência da Petrogal;

Tendo em vista que importa alcançar uma tabela salarial para todos os trabalhadores hoje integrados na Petrogal, sem descartar a situação daqueles cujos vencimentos não são revistos desde 1974:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, ao abrigo do

n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o seguinte:

Fixar em 8,5 % o aumento máximo da massa salarial global no acordo colectivo de trabalho de Petróleos de Portugal, E. P., em negociação.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 31 de Outubro de 1977. — Pelo Ministro do Plano e Coordenação Económica, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalves*. — Pelo Ministro da Indústria e Tecnologia, *Ricardo Bayão Horta*, Secretário de Estado da Energia e Minas.

---

### Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de bordados da Madeira

No Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1976, foi publicado um contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais Exportadores de Bordados e Tapeçarias

da Madeira e o Sindicato Livre dos Trabalhadores da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira.

Verifica-se, no entanto, que o texto publicado corresponde apenas à parte da matéria contratual sobre

que foi possível obter-se acordo em negociação directa, ficando assim por regulamentar as questões com incidência económica directa.

A situação não se alterou no decurso da tentativa de conciliação realizada pela delegação da Secretaria de Estado no Funchal, no termo da qual se concluiu pela inviabilidade de pela via convencional se obter a regulamentação das matérias controvertidas.

Nestes termos, encontrando-se preenchidos os pressupostos do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, na redacção que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e nos termos do n.º 3 do mesmo preceito, determino a constituição de uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para a indústria de bordados da Madeira, com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho;
- Um representante da Secretaria Regional do Trabalho;
- Um representante da Secretaria Regional da Agricultura, Indústria e Pescas;
- Um representante das associações sindicais;
- Um representante das associações patronais.

Ministério do Trabalho, 10 de Outubro de 1977.  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

## PORTEIRIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

### PRT para a ind. hoteleira da Região Autónoma da Madeira

1 — Em 29 de Abril de 1977 o Sindicato dos Profissionais na Indústria Hoteleira e Similares do Distrito do Funchal apresentou à Associação Comercial e Industrial do Funchal uma proposta de revisão da tabela de remunerações constante do anexo III do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22/76, de 30 de Novembro.

2 — Havendo as partes, quer em negociações directas, quer em tentativa de conciliação, revelado manifesta incapacidade de acordarem uma tabela salarial e verificado a impossibilidade de obtenção da mesma pelas demais vias convencionais, foi constituída, por despacho do Ministro do Trabalho de 22 de Setembro findo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37/77, de 8 de Outubro, à sombra das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º da lei reguladora das relações colectivas de trabalho, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho visando dotar o sector de actualizadas e adequadas remunerações mínimas.

3 — O presente instrumento de regulamentação colectiva consubstancia, assim, matéria salarial — actualizando-a —, a qual mereceu análise e ponderação cuidada por parte da comissão técnica constituída, tendo em conta, nomeadamente, a particular sensibilidade do sector e as suas profundas incidências sociais e económicas a nível da Região Autónoma, que dele, pode dizer-se, depende em larga escala.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo das alíneas b) e c) do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da República para a Região Autónoma da

Madeira e pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Turismo e do Trabalho:

#### BASE I

##### (Área e âmbito)

1 — A presente portaria é aplicável a todas as entidades patronais que na Região Autónoma da Madeira exerçam a actividade de indústria hoteleira e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas na tabela salarial constante da base seguinte.

2 — As entidades patronais aludidas no número anterior são classificadas nos seguintes grupos:

##### Grupo I:

Hotéis de cinco estrelas.  
Casinos.

##### Grupo II:

Hotéis de quatro estrelas.  
Hotéis-apartamentos de quatro estrelas.  
Complexo turístico Matur.

##### Grupo III:

Hotéis de três, duas e uma estrelas.  
Hotéis-apartamentos de três e duas estrelas.  
Pensões de quatro e três estrelas.  
Albergarias.  
Estalagens.  
Motéis.  
Complexos turísticos.

##### Grupo IV:

Pousadas.  
Pensões e similares de duas e uma estrelas.  
Outros estabelecimentos hoteleiros sem classificação e sem interesse turístico.

**BASE II**  
**(Remunerações mínimas)**

São estabelecidas as remunerações mínimas constantes da tabela seguinte para os trabalhadores das profissões e categorias profissionais referidas:

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Grupos			
		I	II	III	IV
A	Director .....	17 000\$00	14 000\$00	13 000\$00	11 500\$00
B	Assistente de direcção .....	14 000\$00	12 000\$00	11 000\$00	9 200\$00
	Assistente de relações públicas .....				
	Chefe de cozinha .....				
	Subdirector .....				
C	Chefe de recepção .....	12 000\$00	11 000\$00	10 200\$00	8 700\$00
	Controlador de comidas e bebidas .....				
	Encarregado de compras .....				
	Subchefe de cozinha .....				
D	Chefe de bar(es) .....	11 000\$00	10 300\$00	9 700\$00	8 300\$00
	Chefe de <i>contrôle</i> .....				
	Chefe de economato .....				
	Chefe de pastelaria .....				
	Chefe de portaria .....				
	Chefe de restaurante .....				
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....				
E	Governanta geral .....	10 500\$00	9 800\$00	9 200\$00	7 900\$00
	Subchefe de bar(es) .....				
	Subchefe de portaria .....				
	Subchefe de recepção .....				
	Subchefe de restaurante .....				
F	Chefe de andares .....	9 800\$00	9 200\$00	8 700\$00	7 600\$00
	Chefe de vinhos .....				
	Controlador .....				
	Ecónomo .....				
	Governanta-adjunta .....				
	Pasteleiro .....				
G	Ajudante de pasteleiro .....	8 600\$00	8 000\$00	7 700\$00	6 700\$00
	Barman de 1. <sup>a</sup> .....				
	Barman de 2. <sup>a</sup> .....				
	Caixa de recepção .....				
	Chefe de cafetaria .....				
	Chefe de empregados de quartos .....				
	Chefe de jardim .....				
	Chefe de lavadaria .....				
	Chefe de turno .....				
	Corretor .....				
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....				
	Florista .....				
	Governanta de andares .....				
	Porteiro .....				
	Porteiro de noite .....				
	Recepcionista .....				
	Subchefe de lavadaria .....				
H	Ajudante de porteiro .....	7 500\$00	6 900\$00	6 700\$00	6 000\$00
	Ajudante de recepcionista .....				
	Ajudante de turno .....				
	Cafeteiro .....				
	Caixa de restaurante .....				
	Cavista .....				
	Chefe de copa .....				
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....				
	Despenseiro .....				
	Empregado de quartos .....				
	Trintanário .....				

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Grupos			
		I	II	III	IV
I	Ajudante de <i>barman</i> .....				
	Ajudante de controlador .....	7 000\$00	6 500\$00	6 100\$00	5 600\$00
	Ajudante de cozinha .....				
	Controlador da porta de serviço .....				
	Vigilante .....				
J	Auxiliar de cozinha .....				
	Auxiliar de connotato .....				
	Auxiliar de lavadaria .....				
	Copeiro .....				
	Copeiro de bar .....				
	Costureira .....				
	Costureira-roupeteira .....	6 400\$00	5 900\$00	5 600\$00	5 300\$00
	Empregado de refeitório .....				
	Empregado de limpeza e serviços gerais .....				
	Engomadeira .....				
	Guarda de vestiário ou lavabos .....				
	Jardineiro .....				
L	Lavadeira(or) .....				
	Roupeira .....				
M	Praticantes .....	5 000\$00	4 700\$00	4 600\$00	4 000\$00
M	Mandaretes .....	4 800\$00	4 500\$00	4 400\$00	4 000\$00

### BASE III

#### (Isenção do cumprimento das remunerações)

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do acréscimo das remunerações mínimas resultantes desta portaria, desde que o requeiram, com fundamento em incompatibilidade económica, os estabelecimentos hoteleiros com cinco ou menos trabalhadores.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, será constituída uma comissão tripartida junto da Secretaria Regional do Trabalho, com competência para instruir e apreciar os pedidos de isenção.

3 — A decisão sobre os pedidos de isenção será proferida, mediante despacho conjunto, pelos Ministro da República para a Região Autónoma da Madeira, Secretário Regional do Trabalho e Secretários de Estado do Planeamento, do Turismo e do Trabalho.

4 — A comissão referida no n.º 2 será constituída por um representante da Secretaria Regional do Trabalho, que presidirá, um representante da associação sindical e outro da associação patronal.

### BASE IV

#### (Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, as profissões e categorias profissionais previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo único.

### BASE V

#### (Entrada em vigor)

Esta portaria entra em vigor nos termos legais.

O Ministro da República da Região Autónoma da Madeira, *Lino Dias Miguel*.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 7 de Dezembro de 1977. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montes Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado do Turismo, *Luis Filipe Nascimento Madeira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

### ANEXO ÚNICO

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

0 — Dirigentes — Director de hotel.

1 — Quadros superiores — 1.1 — Assistente de direcção e assistente de relações públicas.

2 — Quadros médios — 2.1 — Director de pensão, chefe de compras, chefe de cozinha e director de restaurante.

3.1 — Encarregados e contramestres — Supervisor de bares, chefe de recepção, chefe de pasteleiro, chefe de mesa, chefe de portaria, chefe de *barman*,

chefe de secção de *contrôle*, governanta geral de andares, chefe de cafetaria e chefe de portaria — casinos.

3.2 — Profissionais altamente qualificados — Cozineiro e controlador de comidas e bebidas.

4 — Profissionais qualificados — Controlador, pasteleiro, economista, escanção, recepcionista, porteiro, *barman*, empregado de mesa, governanta de andares, porteiro — casino, corretor, cavista, despenseiro, controla-

dor de caixa, chefe de copa, cafeteiro, governanta de rouparia, chefe de jardim e florista.

5 — Profissionais semiqualificados — Jardineiro, empregado de refeitório, roupeiro, lavador, engomador, costureira, trintanário e operador de som e luzes.

6 — Profissionais indiferenciados — Porteiro de serviço, copeiro, empregado de limpeza e guarda de lavabos.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Moagem, Massas, Doçarias e Similares do Dist. do Funchal

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para os efeitos do n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Moagem, Massas, Doçarias e Similares do Distrito do Funchal, publicado no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 16/77, de 29 de Abril.

Com a emissão desta portaria pretende estender-se a regulamentação constante na citada convenção colectiva a todas as empresas não filiadas na associação outorgante, exercendo a sua actividade no território do distrito do Funchal, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no CCT, sejam ou não membros do sindicato outorgante.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoerias e Fibras, VII Secção da Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoerias e Fibras, Assoc. Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Assoc. Portuguesa das Ind. de Malhas e Assoc. Portuguesa dos Exportadores de Têxteis e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório.

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito e vigência

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por uma lado, todas as empresas representadas pelas seguintes associações: Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoerias e Fibras, VII Secção da Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoerias e Fibras, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se, também, aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

2 — Porém, a tabela salarial e demais subsídios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1977.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

###### Grupo A

*Trabalhadores de escritório.* — As habilitações do curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados e equivalentes, bem como os cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes.

###### Grupo B

*Cobradores.* — Idade de 21 anos ou emancipados e as habilitações mínimas legais.

###### Grupo C

*Telefonistas.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

###### Grupo D

*Serviços auxiliares de escritório.* — Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador deve consultar o registo de colocações existentes no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente contrato.

4 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a prazo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, designadamente para efeitos de substituição temporária, nos termos da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por trinta dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas 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 número anterior.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-á a seguinte regra: os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos respectivos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem efectivamente algumas das funções correspondentes às categorias previstas no nível 1 do anexo III deste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria imediata.

2 — Os estagiários, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade.

3 — Os dactilógrafos ingressarão obrigatoriamente no quadro de escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

4 — Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade serão a contínuos menores.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, após três anos de permanência na categoria, passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras, logo que completem três anos de permanência na categoria serão promovidos a correspondentes em línguas estrangeiras.

7 — Para efeitos desta cláusula, a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1975.

8 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes ordens de preferência:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

9 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, obrigações e garantias das partes

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.<sup>a</sup>;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato, ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão inter-sindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados nos termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os benefícios e garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do con-

trato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obligar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 12.\*

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 42., n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 13.\*

##### Transmissão do estabelecimento

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

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias que precederem a transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

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

#### Cláusula 14.\*

##### Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito, ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.\*

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

### Cláusula 16.\*

#### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 27.\* As frações de tempo serão contadas sempre como meias horas.

### Cláusula 17.\*

#### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

### Cláusula 18.\*

#### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência trabalhadores deslocados.

### Cláusula 19.\*

#### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 150\$ por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada sessenta dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, e desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses,

não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 27.\*

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25% por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

### Cláusula 20.\*

#### Seguros e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 2000 contos.

2 — Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 19.\* que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 21.\*

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora, nem superior a duas.

### Cláusula 22.\*

#### Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação do trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

### Cláusula 23.\*

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 24.\*

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeito deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário T. S.}}$$

#### Cláusula 25.\*

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de cento e vinte dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.\*

#### Cláusula 26.\*

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos no espaço de doze meses.

#### Cláusula 27.\*

##### Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40% para o trabalho nocturno.

#### Cláusula 28.\*

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.º mês correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.º mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo á logo que regresse ou se faça representar para ao efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um-subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.º mês se refere, não excedam trinta, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto, ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento das obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previstos desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.º

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

- 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;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 30.º

##### Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

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

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

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável nunca inferior a trinta dias.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano.

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

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Doença no período de férias

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão, será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que gozam.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Definição de faltas

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

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

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos, ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e), não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> cuja justificação, não seja aceite pela entidade patronal.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>;

- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.º, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.º;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.º, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.º ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.º

#### **Cláusula 37.º**

##### **Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação do serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não inframinte, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

### **CAPÍTULO VII**

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

##### **Cláusula 38.º**

###### **Causas de extinção do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

##### **Cláusula 39.º**

###### **Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador, que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato ou prevista por lei.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador, que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência de relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

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

##### **Cláusula 40.º**

###### **Procedimento disciplinar**

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

##### **Cláusula 41.º**

###### **Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar**

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.º, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

### CAPÍTULO VIII

#### Disciplina

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência de processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso de primeira reincidência, até quatro dias e na segunda reincidência até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

6 — As sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar, nos termos da cláusula 40.º

#### Cláusula 48.º

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, após o tempo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidatura a essas funções, quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 49.º

##### Consequências de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.º, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IX

### Previdência

#### Cláusula 50.º

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 51.º

##### Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança, nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 52.º

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Uma licença de noventa dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;
- e) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores;
- f) Terminado o período de parto, as empresas obrigam-se a subsidiar as trabalhadoras com filhos até 6 anos de idade, numa importância não inferior a 50 % do encargo respeitante à vigilância dos mesmos, nas creches ou locais apropriados, tendo para tal a mãe que exhibir a respectiva prova.

#### Cláusula 53.º

##### Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sérios princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, quando necessário, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos que as justifiquem sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames, nos termos da alínea m) da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- b) Terão direito a faltar até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames, com pagamento facultativo de remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para faltas de 750\$.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios da mesma, dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical de empresa dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante, fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuem dentro das horas de serviço contam para o crédito de horas previsto no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Forma

Todos os problemas entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal e, bem assim, as propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Garantia de manutenção de regalias.

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

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato colectivo de trabalho após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 887/76, de 29 de Dezembro.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 479/76.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais — Reclassificação

1 — À data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores classificados com a categoria de dactilógrafos serão reclassificados em estagiários, se tiverem menos de 21 anos, ou escriturários, se tiverem mais de 21 anos.

2 — Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de guarda-livros serão reclassificados em primeiros-escriturários.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de telex em língua portuguesa serão reclassificados em terceiros-escriturários.

Pela Associação Nacional dos Industriais Têxteis Algodoeiros e Fibras:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias da Malha:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório (em representação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório do Porto, Braga, Aveiro, Coimbra, Guarda, Viseu, Viana do Castelo, Vila Real e Bragança):

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Novembro de 1977, a fl. 62-A do livro n.<sup>º</sup> 1, com o n.<sup>º</sup> 307-A, nos termos do artigo 19.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 164-A/76.

## ANEXO I

### A — Categorias profissionais e respectivas funções

*Director de serviços.* — 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; planejar 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.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de escritório.* — O profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — O profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

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

*Contabilista e técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamentos 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 um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequênc-

cia 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 ordinogramas 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 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.

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

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

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

*Programador mecanográfico.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*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 o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório; deve ainda operar com telex em língua portuguesa.

*Caxia.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Operador mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara as máquinas para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos

estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sobre 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 rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Repcionista.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios à cobrança e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, e entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

*Telefonista.* — 1 — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos complementares.

*Estagiário.* — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Contínuo.* — Executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Servente de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

*Paquete.* — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

*Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografiar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Em tempo: Não foi introduzida na devida altura a alínea *b*) da cláusula 7.<sup>a</sup> deste contrato que dele faz parte integrante e tem a seguinte redacção:

Um trabalhador classificado como chefe de secção equiparado, por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

#### B — Níveis de qualificação

Categorias profissionais	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77
<b>A</b>	
Diretor de serviços .....	1.2
Chefe de escritório .....	1.2 ou 2.2
Secretário-geral .....	1.2
<b>B</b>	
Chefe de departamento .....	1.2 ou 2.2
Chefe de serviços .....	1.2 ou 2.2
Contabilista/técnico de contas .....	1.2
Analista de sistemas .....	1.2
<b>C</b>	
Chefe de secção .....	2.2
Programador .....	2.2
Tesoureiro .....	2.2
Guarda-livros .....	3.2
<b>D</b>	
Secretário (a) de direcção .....	3.2
Correspondente de línguas estrangeiras .....	3.2
Programador mecanográfico .....	3.2
<b>E</b>	
Primeiro-escriturário .....	4.1
Caixa .....	4.1
Operador mecanográfico .....	4.1
Esteno-dactilógrafa de línguas estrangeiras .....	4.1
<b>F</b>	
Segundo-escriturário .....	4.1
Operador de máquinas de contabilidade .....	4.1
Perfurador-verificador .....	4.1
Cobrador .....	4.1 ou 5
<b>G</b>	
Terceiro-escriturário .....	4.1
Recepção .....	5
Telefonista .....	5
<b>H</b>	
Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano .....	X-4.1
Contínuo maior .....	6

Categorias profissionais	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77
<b>I</b>	
Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	X-4.1
<b>J</b>	
Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	X-4.1
<b>L</b>	
Contínuo menor .....	6
Servente de limpeza .....	6
<b>M</b>	
Paquete 16/17 anos .....	6
<b>N</b>	
Paquete 14/15 anos .....	6

#### ANEXO II

##### Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos .....	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros .....	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

#### ANEXO III

##### Tabelas salariais

Escalões	Salários
A .....	14 500\$00
B .....	13 500\$00
C .....	12 500\$00
D .....	11 500\$00
E .....	10 750\$00
F .....	9 750\$00
G .....	8 750\$00
H .....	7 000\$00
I .....	6 500\$00
J .....	6 000\$00
L .....	5 500\$00
M .....	4 500\$00
N .....	3 500\$00

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte  
dos Trabalhadores de Escritório**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelas federações outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — Este presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Admissão e carreira profissional — Condições de admissão**

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

**Grupo A — Trabalhadores de escritório.** — As habilitações do curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes.

**Grupo B — Cobradores.** — Idade de 21 anos ou emancipados e as habilitações mínimas legais.

**Grupo C — Telefonistas.** — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

**Grupo D — Serviços auxiliares de escritório.** — Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador deverá obrigatoriamente consultar o registo de colocações existente no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.<sup>a</sup>

3 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Contratos de trabalho a prazo**

É permitida a celebração de contrato de trabalho a prazo, nos termos da lei.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por trinta dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais**

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

2 — Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no número anterior.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Dotações mínimas**

1 — É obrigatória a existência de:

- Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado ou de categoria superior, por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-á a seguinte regra:

Os escrutários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escrutários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos efectivamente desempenham as funções correspondentes às categorias previstas no nível 1 do anexo III deste CCT.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2 — Os estagiários, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos a escriturários logo que completem três anos de categoria. Se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade.

3 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro de escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

4 — Os paquetes serão promovidos a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas; caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos menores.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores, após três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior, não podendo, porém, ultrapassar o vencimento do primeiro-escriturário.

6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras, logo que completem três anos de permanência na categoria serão promovidos obrigatoriamente a correspondente em línguas estrangeiras.

7 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

8 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia observar-se-ão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e ou profissionais;
- c) Antiguidade.

9 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deve a entidade patronal atender, sempre que possível, aos trabalhadores existentes na empresa.

## CAPÍTULO III

### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato ou havendo acordo das partes;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos de trabalhadores ou membros de comissões de trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, nos termos da lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados nos termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingresssem na profissão.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam, emanadas do sindicato;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula

dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis de trabalho e, como tal, será punida pela prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, ou desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 42.<sup>a</sup>, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido nos termos da lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deslocação

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço ou a sede e delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização do trabalho fora do local habitual, com carácter de trabalho regular ou acidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento de despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.<sup>a</sup>

As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicatos o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores os seguintes direitos:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente à verba de 150\$/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar com retribuição igual a quatro dias úteis por cada sessenta dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento da viagem de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge, filhos menores ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e desde que a deslocação

se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.<sup>a</sup>

2 — O período efectivo da deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso.

3 — Para efeitos desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem, ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25% por quilómetros sobre o preço do litro de gasolina super.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Seguros nas grandes deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 2000 contos.

2 — Os familiares, nos termos da alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup>, que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

## CAPÍTULO IV

### Horário de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo dos horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido para descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação do trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição

especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixado no contrato.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.\*

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento de retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, de diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário T. S.}}$$

#### Cláusula 25.\*

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de cento e

vinte dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta dias por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.\*

#### Cláusula 26.\*

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de função superior, passará a receber a retribuição correspondente à tabela salarial dessa função durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções indicadas no número anterior, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos, ou interpolados, no espaço de doze meses.

#### Cláusula 27.\*

##### Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 150% sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 25% para o trabalho nocturno.

#### Cláusula 28.\*

##### 13.\* mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, ao fim de cada ano civil, um 13.º mês correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.º mês, e na data do pagamento não se encontre ao serviço, recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu regresso ou ingresso.

6 — Consideram-se sem assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.º mês se refere, excedam trinta, não se contando para tal as seguintes faltas:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais, dentro dos limites fixados na lei ou neste CCT;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previstos desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.º

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;

10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da Sexta-Feira Santa poderá ser observado qualquer outro dia, em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores, na época da Páscoa.

4 — Em substituição do feriado municipal da localidade, quando este não exista, poderá ser gozado outro dia em que a entidade patronal e os trabalhadores acordem.

5 — A data da entrada em vigor deste CCT, as empresas em que seja já observado o feriado da terça-feira de Carnaval, manterão a sua observação.

#### Cláusula 30.º

##### Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as hajam gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

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

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

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano. Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início, ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido subsídio equivalente a 100 % das férias a que tem direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação destas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de meio dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau de linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita, a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte dos seus agregados familiares, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea anterior, ou à mulher, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até dois dias seguidos ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- j) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- l) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- m) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- n) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- o) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia de doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.º 2 e 3 da

cláusula 34.<sup>a</sup> cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as previstas na alínea g) do n.<sup>o</sup> 2 e no n.<sup>o</sup> 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, para além dos limites previstos na cláusula 53.<sup>a</sup>, n.<sup>os</sup> 1 e 2.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente 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, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio;
- e) Despedimento colectivo.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro, e em geral crimes contra a liberdade, das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ou cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas condições contratuais.

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Averiguação da justa causa

1 — A averiguação da justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito.

2 — A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, sobretudo quando por aquele requeridas.

3 — A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para reduzir, a escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

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

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

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

9 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias, relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes,

a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que lhe perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios ao trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2, não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Encerramento definitivo da empresa e despedimentos colectivos**

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Disciplina**

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar e sua prestação**

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres urgentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data de decisão que as aplique.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, trinta dias.

5 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 são precedidas de processo disciplinar, nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.<sup>a</sup>;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, membros de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa do colega de trabalho em tribunal ou em processos disciplinares.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação de candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Consequências de aplicação de sanções abusivas**

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, obriga-a ao pagamento ao trabalhador das indemnizações previstas na lei, bem como às mencionadas nas alíneas seguintes, quando ocorram as situações nelas contidas:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 43.<sup>a</sup>, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância de retribuição perdida.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Princípio geral**

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Previdência**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

### **CAPÍTULO X**

#### **Higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Salubridade, higiene e segurança no trabalho**

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança, nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estabelecido no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantias de lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento de retribuição respectiva;
- e) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direito de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, quando necessário, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar sempre que necessário e sem perda de retribuição para prestar provas de exame, nos termos da lei;
- b) Dispensa até dez dias consecutivos, ou não, para preparação dos exames com pagamento facultativo de remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram, e desde que não haja inconvenientes sérios para a empresa;
- d) Na organização das escalações de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Abono para faltas

O caixa tem direito a um abono mensal para faltas de 1000\$.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição de comissão sindical de empresa ou a identificação de delegado sindical por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios da mesma, dentro do crédito de horas fixado na cláusula 61.<sup>a</sup> sem prejuízo da normal laboração.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá com a entidade patronal ou com o seu representante e fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previstas na lei ou neste CCT.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

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

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicato, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo

as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias, a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 887/76, de 29 de Dezembro.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 479/76.

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais — Reclassificação

1 — À data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores classificados com a categoria de dactilógrafo, serão reclassificados em estagiários se tiverem menos de 21 anos ou escriturários se tiverem mais de 21 anos.

2 — Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de guarda-livros serão reclassificados em primeiros-escriturários.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de telex em língua portuguesa serão reclassificados em terceiros-escriturários.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e respectivas funções

*Analista de sistemas.* — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da 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 elucrativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um 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 a 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 ordinogramas e outras especificação 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 sucesivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

*Chefe de secção*. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

*Cobrador*. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contabilista/técnico de contas*. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;

elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Continuo*. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e de endereçamento de documentos.

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

*Dactilografo*. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Director de serviços*. — 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; planejar 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.

*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 o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou pre-

para os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de lavouras, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto: calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Esteno-dactilógrafo.* — 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.

*Guarda.* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

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

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

*Paquete.* — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

*Perfurador-verificador.* — 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.

*Porteiro (de escritório).* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

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

*Programador mecanográfico.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Recepção.* — Recebe os clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes

funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

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

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares. Manutenção de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Trabalhador de limpeza.* — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

## ANEXO II

### Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos-escriturários	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

## ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Secretário-geral .....	14 500\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	13 500\$00
III	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	12 000\$00
IV	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico .....	11 250\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Operador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	10 000\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Cobrador .....	9 250\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Recepção ..... Telefonista .....	8 000\$00
VIII	Estagiário do 3.º ano .....	7 000\$00
IX	Estagiário do 2.º ano ..... Contínuo maior .....	6 500\$00
X	Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo menor ..... Servente de limpeza .....	5 700\$00
XI	Paquete 16/17 anos .....	4 000\$00
XII	Paquete 14/15 anos .....	3 000\$00

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

*José Barbosa Mota.*

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Novembro de 1977, a fl. 62-A, livro n.º 1, com o n.º 307-B, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# CCT entre a Assoc. dos Industriais do Vestuário do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório

## CAPÍTULO I

### Ambito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais do Vestuário do Norte, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

2 — Porém, a tabela salarial e demais subsídios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1977.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais neste contrato são as seguintes:

Grupo A — *Trabalhadores de escritório*. — As habilitações do curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados e equivalentes, bem como os cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que reconhecidos pelas entidades competentes; Grupo B — *Cobradores*. — Idade de 21 anos ou emancipados e as habilitações mínimas legais; Grupo C — *Telefonistas*. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais; Grupo D — *Serviços auxiliares*. — Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador deve consultar o registo de colocações existente no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que

preencham as condições referidas no n.º 9 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente contrato.

4 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a prazo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, designadamente para efeitos de substituição temporária nos termos da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por trinta dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas 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 número anterior.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-á a seguinte regra: os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos respectivos quadros de pessoal e o seu cômputo para efeitos de dotações

mínimas se os mesmos desempenharem efectivamente algumaſ das funções correspondentes às categorias previstas no nível 1 do anexo III deste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários logo que completem três anos de permanência na categoria ascenderão obrigatoriamente à categoria imediata.

2 — Os estagiários, se admitidos com menos de 18 anos de idade, serão promovidos obrigatoriamente a terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria; se admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, serão promovidos ao fim de dois anos ou logo que atinjam 21 anos de idade.

3 — Os dactilógrafos ingressarão obrigatoriamente no quadro de escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

4 — Os paquetes serão promovidos obrigatoriamente a estagiários dentro dos três meses posteriores à obtenção das habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, logo que completem 18 anos de idade sólo-ão a contínuos menores.

5 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores após três anos de permanência na categoria passarão a auferir obrigatoriamente o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras logo que completem três anos de permanência na categoria serão promovidos a correspondentes em línguas estrangeiras.

7 — Para efeitos desta cláusula a antiguidade do trabalhador na categoria conta-se a partir de 1 de Março de 1975.

8 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

9 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

## CAPÍTULO III

### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

###### São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;

- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.<sup>a</sup>;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

###### São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato;

- i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;*
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.*

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;*
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;*
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;*
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;*
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;*
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;*
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;*
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;*
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refétilórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;*
- j) Obligar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.*

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa

transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente durante os quinze dias que precederem a transacção fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito, ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição extraordinária, de acordo com a cláusula 28.<sup>a</sup> As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 150\$ por dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada sessenta dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, e desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.<sup>a</sup>

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço de litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Seguros e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 2000 contos.

2 — Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 19.<sup>a</sup> que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção do horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário T. S.}}$$

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Retribuição dos trabalhadores que exercam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de cento e vinte dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 10.<sup>a</sup>

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos no espaço de doze meses.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40 % para o trabalho nocturno.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### 13.<sup>a</sup> mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.<sup>a</sup> mês

correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.<sup>º</sup> mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.<sup>º</sup> mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.<sup>º</sup> mês se refere, não excedam trinta, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.<sup>os</sup> 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.<sup>º</sup> 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.<sup>º</sup> mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

- 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;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.<sup>º</sup> semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

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

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

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano.

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

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão, será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que goza.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para

a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;

- As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau de linha recta, até cinco dias consecutivos;
- As motivadas por falecimento de outros parentes ou afins de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos, ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;
- As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia de doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.º 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.<sup>a</sup>, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.<sup>a</sup>;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.<sup>a</sup> desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.<sup>a</sup> ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação do serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não infamante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato, ou previsto por lei.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência de relação de trabalho.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa e nulidade ou inexiste ncia do processo disciplinar

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

#### Cláusula 42.ª

##### Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 43.ª

##### Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

#### Cláusula 44.ª

##### Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

#### Cláusula 45.ª

##### Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 46.ª

##### Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 47.ª

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias, e, na segunda reincidência, até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

6 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Récusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor, em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o tempo de serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação de candidatura a essas funções quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.<sup>a</sup>, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IX

### Previdência

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Uma licença de noventa dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;
- e) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições

legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, quando necessário, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos que as justifiquem sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames, nos termos da alínea m) da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- b) Terão direito a faltar, até dez dias consecutivos ou não, para preparação dos exames, com pagamento facultativo de remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias, ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal, para falhas, de 750\$.

#### CAPÍTULO XII

##### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical da empresa dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante e fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previsto no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal, e bem assim as propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e do sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar, nas reuniões, de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato colectivo de trabalho após a respectiva publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/75, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 479/76.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais — Reclassificação

1 — À data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores classificados com a categoria de dactilógrafos serão reclassificados em estagiários, se tiverem menos de 21 anos, ou escriturários, se tiverem mais de 21 anos.

2 — Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de guarda-livros serão reclassificados em primeiros-escriturários.

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de telex em língua portuguesa serão reclassificados em terceiros-escriturários.

*Em tempo.* — Não foi introduzida a alínea b) da cláusula 7.<sup>a</sup> deste contrato, que tem a seguinte redacção:

Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

#### ANEXO I

##### A — Categorias profissionais e respectivas funções

*Director de serviços.* — 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, planejar 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.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de escritório.* — O profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços.* — O profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipa-

mento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.-

*Contabilista e técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem 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 um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a 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 ordinogramas 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.

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

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automá-

tico da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificação da 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.

*Tescureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

*Programador mecanográfico.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas

e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas-necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrancas, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório; deve ainda operar com telex em língua portuguesa.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Operador mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara as máquinas para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Pode por vezes executar diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração 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 rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Recepcionista.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se

para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios à cobrança e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

*Telefonista.* — 1 — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

*Estagiário.* — O profissional que auxilia o escriválio e se prepara para esta função.

*Continuo.* — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Servente de limpeza.* — Trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

*Paquete.* — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos continuos.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

#### B — Níveis de qualificação

Categorias profissionais	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77
<b>A</b>	
Director de serviços .....	1.2
Chefe de escritório .....	1.2 ou 2.2
Secretário-geral .....	1.2
<b>B</b>	
Chefe de departamento .....	1.2 ou 2.2
Chefe de serviços .....	1.2 ou 2.2
Contabilista/técnico de contas .....	1.2
Analista de sistemas .....	1.2

Categorias profissionais	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77
<b>C</b>	
Chefe de secção .....	2.2
Programador .....	2.2
Tesoureiro .....	2.2
Guarda-livros .....	3.2
<b>D</b>	
Secretário(a) de direcção .....	3.2
Correspondente de línguas estrangeiras .....	3.2
Programador mecanográfico .....	3.2
<b>E</b>	
Primeiro-escriturário .....	4.1
Caixa .....	4.1
Operador mecanográfico .....	4.1
Esteno-dactilógrafa de línguas estrangeiras ...	4.1
<b>F</b>	
Segundo-escriturário .....	4.1
Operador de máquinas de contabilidade .....	4.1
Perfurador-verificador .....	4.1
Cobrador .....	4.1
<b>G</b>	
Terceiro-escriturário .....	4.1
Recepçãoista .....	5
Telefonista .....	5
<b>H</b>	
Estagiário do 3.º ano .....	X-4.1
Contínuo maior .....	6
<b>I</b>	
Estagiário do 2.º ano .....	X-4.1
<b>J</b>	
Estagiário do 1.º ano .....	X-4.1
<b>L</b>	
Contínuo menor .....	6
Servente de limpeza .....	6
<b>M</b>	
Paquete 16/17 anos .....	6
<b>N</b>	
Paquete 14/15 anos .....	6

## ANEXO II

### Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos-escriturários	1	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

*Observações.* — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

## ANEXO III

### Tabelas salariais

	Escalões	Salários
A .....		14 500\$00
B .....		13 500\$00
C .....		12 500\$00
D .....		11 500\$00
E .....		10 750\$00
F .....		9 750\$00
G .....		8 750\$00
H .....		7 000\$00
I .....		6 500\$00
J .....		6 000\$00
L .....		5 500\$00
M .....		4 500\$00
N .....		3 500\$00

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vestuário do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Novembro de 1977, a fl. 62-A do livro 1, com o n.º 307-C, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras, VII Secção da Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras, Assoc. Portuguesa das Ind. de Malhas, Assoc. Portuguesa dos Exportadores de Têxteis, Assoc. Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e os Sind. dos Engenheiros Técnicos do Norte e do Sul.**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas

seguintes Associações: Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, VII Secção da Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras, Associação Portuguesa das Indústrias de Malha, Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama e Associação dos Industriais de Vestuário do Norte; por outro lado, os trabalha-

dores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelos Sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

Porém a tabela salarial e demais subsídios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1977.

2 — A proposta de revisão deve, porém, ser apresentada até três meses antes do termo do período de vigência deste contrato colectivo de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por três meses, prorrogáveis, mediante acordo das partes por igual período.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

3 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivamente prestado.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a prazo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, designadamente para efeitos de substituição temporária, nos termos da lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os profissionais de engenharia são os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, laboratório, gestão, formação profissional e outras.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos diplomados com cursos superiores de engenharia em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

4 — A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

5 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

6 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

7 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado ou a um nível superior do mesmo.

2 — Consideram-se seis graus de categorias profissionais de engenharia escalonados segundo as características das funções que lhes são atribuídas de harmonia com o anexo I.

3 — Os graus 6A e 6B são considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia permanecer mais de um ano no grau 6A e dois anos no grau 6B.

Decorridos aqueles períodos, os profissionais serão obrigatoriamente promovidos ao grau 5.

## CAPÍTULO III

### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 8.<sup>a</sup>;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo

- com as da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato, ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
  - g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
  - h) Facilitar, nos termos de lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão sindical de empresa;
  - i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar, com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença observados nos termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato, ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obligar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo com o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador, sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 42.<sup>a</sup>, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho corre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente, serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias que precederem a transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

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

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito, ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 22.<sup>a</sup> As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência os trabalhadores deslocados.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 150\$ por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada sessenta dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, e desde que a desloca-

ção se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d); f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário de acordo com a cláusula 22.<sup>a</sup>

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Seguros e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 2000 contos.

2 — Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 17.<sup>a</sup> que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho será de quarenta e cinco horas, salvo se, em relação aos mesmos, outro de menor duração já estiver a ser praticado na empresa.

2 — O período normal de trabalho deve ser interrompido para descanso por tempo não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Número máximo de horas de trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder cento e vinte anuais.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40 % para o trabalho nocturno.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho terão direito a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho obriga ao respeito pelo total de horas semanais consagrado nos termos deste contrato colectivo.

4 — Aos profissionais isentos de horário de trabalho deverá ser concedida a retribuição especial legalmente definida.

### CAPÍTULO V

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho — Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário T. S.}}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de cento e vinte dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos no espaço de doze meses.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **13.<sup>a</sup> mês**

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.<sup>a</sup> mês correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.<sup>a</sup> mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.<sup>a</sup> mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.<sup>a</sup> mês se refere, não excedam trinta, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.<sup>o</sup>s 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.<sup>o</sup> 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.<sup>a</sup> mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

#### CAPÍTULO VI

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação de trabalho — Descanso semanal**

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

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

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores.

3 — Sendo o trabalho prestado em regime de laboração contínua, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso.

4 — A empresa deverá fazer coincidir periodicamente com o domingo o dia de descanso semanal a que se refere o número anterior.

5 — Sempre que seja possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

- 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;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

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

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

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

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

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que goza.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Definição de faltas

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

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

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau de linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita

a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;

- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filho, até três dias seguidos, ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 34.<sup>a</sup>, desde que excedam os limites fixados na cláusula 57.<sup>a</sup>;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 34.<sup>a</sup>, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 57.<sup>a</sup> ou os que venham a ser fixados na lei, ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>.

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

#### **Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação do serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não inframante, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

## **CAPÍTULO VII**

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

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Causas de extinção do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio;

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato ou previsto por lei.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência de relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

tes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Procedimento disciplinar**

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Inexistência de justa causa e nulidade ou inexiste ncia do processo disciplinar**

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau

de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador**

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade civil e penal da entidade patronal**

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

#### Cláusula 44.\*

##### **Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador**

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

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

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

#### Cláusula 45.\*

##### **Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica**

Em matéria de despedimento colectivo observar-se-ão as disposições legais em vigor.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Disciplina**

#### Cláusula 46.\*

##### **Infracção disciplinar e sua prescrição**

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que tiver lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 47.\*

##### **Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias e, na segunda reincidência, até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data de decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

6 — As sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar, nos termos da cláusula 40.º

#### Cláusula 48.º

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 8.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o tempo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidatura a essas funções, quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então num ou outro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 49.º

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.º, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

#### CAPÍTULO IX

##### Previdência

#### Cláusula 50.º

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### CAPÍTULO X

##### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 51.º

##### Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na lei.

#### CAPÍTULO XI

##### Direitos especiais

#### Cláusula 52.º

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Uma licença de noventa dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;
- e) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores;
- f) Terminado o período de parto, as empresas obrigarão a subsidiar os trabalhadores com filhos até 6 anos de idade, numa importância não inferior a 25 % do encargo respeitante à vigilância dos mesmos, nas creches ou locais apropriados, tendo para tal a mãe que exhibir a respectiva prova. O disposto nesta alínea não abrange o sector do vestuário.

#### Cláusula 53.º

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho que queiram adquirir grau académico

mico superior no ramo de engenharia relacionado com a actividade que desempenham na empresa serão concedidas facilidades que lhes permitam a frequência do curso.

Tais facilidades não poderão, porém, prejudicar o normal desempenho das funções que compete ao trabalhador-estudante exercer na empresa.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 54.\*

#### Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 55.\*

#### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurados os serviços de natureza urgente, e que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal dentro das instalações de empresa durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço dos trabalhadores respectivos ou ainda pelos delegados sindicais.

### Cláusula 56.\*

#### Comunicado das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

### Cláusula 57.\*

#### Afixação e distribuição de documentos

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

### Cláusula 58.\*

#### Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

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

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

4 — O número máximo de dirigentes sindicais a quem são atribuídos os direitos dos números anteriores é determinado de acordo com a lei em vigor.

5 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

### Cláusula 59.\*

#### Identificação de delegados sindicais

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### Cláusula 60.\*

#### Reclassificações

1 — Os profissionais que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho estejam incluídos nas antigas classes 4, 3, 2 e 1 serão reclassificados e incluídos no novo grau realmente correspondente às funções efectivamente exercidas.

2 — Em qualquer caso os profissionais incluídos nas antigas classes 4.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> terão sempre um aumento mínimo de 10% sobre o salário que auferiam em 31 de Dezembro de 1976, não podendo contudo o novo vencimento ser inferior a 15 550\$.

Em tempo: No local próprio deverá ser incluída uma cláusula, a 3.<sup>a</sup>-A, com a seguinte redacção:

### Cláusula 3.<sup>a</sup>-A

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal, sempre que possível, atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

2 — Serão condições de preferência no preenchimento de lugares ou vagas nos termos do número anterior:

a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

- b) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- c) Antiguidade.

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vestuário do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

Depositado em 14 de Novembro de 1977, a fl. 63-A do livro n.º 1, com o n.º 308-A, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

#### ANEXO I

##### A. Categorias profissionais

###### Técnico de engenharia do grau 6

Descrição das respectivas funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina, como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas
- b) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

###### Técnico de engenharia do grau 5

Descrição das respectivas funções:

- a) Executa trabalhos técnicos de engenharia não rotineiros, podendo utilizar experiência acumulada pela empresa;
- b) Assistência a técnicos de engenharia de uma classe superior em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagens, estudos, especificações e actividades técnico-comerciais;
- c) Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida;
- d) Recebe instruções detalhadas quanto à matéria e processos;
- e) O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto a resultados;

- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

###### Técnico de engenharia do grau 4

Descrição das respectivas funções:

- a) Executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.
- b) Dentro deste espírito executa trabalhos tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos;
- c) Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para o técnico de engenharia de classe superior;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- e) Pode dar orientação técnica a técnicos ou técnicos de engenharia de classe inferior, cuja actividade pode congregar ou coordenar.

###### Técnico de engenharia do grau 3

Descrição das respectivas funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia ou desenvolvimento das técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras;
- b) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- c) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos;
- d) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica;
- e) Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou técnicos de engenharia que supervisiona.

###### Técnico de engenharia do grau 2

Descrição das respectivas funções:

- a) Supervisão de várias equipas de técnicos de engenharia do mesmo ou vários ramos de engenharia cuja actividade coordena, fa-

- zendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Supervisão de uma pequena equipa de técnicos de engenharia altamente especializada na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia, ou supervisão de técnicos de engenharia exercendo coordenação complexa de actividades;
- c) Toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Técnico de engenharia do grau 1

Descrição das respectivas funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência técnica de alto nível;
- c) Consultores de categoria reconhecida no campo de engenharia;
- d) Toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvem grandes dispêndios e/ou realização de programas superiores sujeitos à política global e ao controlo financeiro;
- e) Recebe orientação administrativa baseada na política global e nos objectivos;
- f) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções;

- rar conformidade com a política e coordenação com outras funções;
- g) Coordena para atingir os objectivos gerais dos programas sujeitos à política global da empresa.

#### ANEXO II

##### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

0 — Dirigente .....	Profissional de engenharia do grau 1.
1.1. — Técnicos de produção e outros.	Profissional de engenharia do grau 2.
	Profissional de engenharia do grau 3.
	Profissional de engenharia do grau 4.
	Profissional de engenharia do grau 5.
	Profissional de engenharia do grau 6.

#### ANEXO III

##### Remunerações mínimas

Grau	Tabela
1 .....	-\$-
2 .....	-\$-
3 .....	-\$-
4 .....	-\$-
5 .....	15 550\$00
6-B .....	12 650\$00
6-A .....	10 350\$00

*Nota.* — Os vencimentos dos graus 1, 2, 3 e 4 são livres.

#### CCT entre a SATA e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço

Acta adicional ao CCT entre a SATA — Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos, S. A. R. L., e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil e Sindicato dos Electricistas do Sul, homologado por despacho de 5 de Março de 1975 e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 22 de Março de 1975.

Aos 10 dias do mês de Janeiro de 1977, no Ministério do Trabalho, na Praça de Londres, a SATA — Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos, S. A. R. L., e os Sindicatos acima referidos, concluíram o

seguinte acordo sobre a revisão do acordo colectivo de trabalho:

1 — São alteradas as seguintes cláusulas, cujo texto passa a ser o seguinte:

##### 1.1 — Cláusula 7.º

1 — (*Sem alteração.*)

2 — (*Sem alteração.*)

3 — Nas categorias profissionais em que, pelas suas características, não seja possível a prestação de provas, a SATA terá um regulamento interno obrigatório de condições preferenciais.

4 — A SATA, quando pretenda admitir qualquer trabalhador abrangido por este contrato, consultará obrigatoriamente o sindicato que o representa, obrigando-se o mesmo a organizar e manter o cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste:

Idade;  
Habilidades literárias e profissionais;  
Empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

5 — A SATA obriga-se a convocar para provas de admissão os trabalhadores inscritos no registo de desempregados do respectivo sindicato.

6 — Serão dispensados das provas de admissão aos cursos, quando os haja, os candidatos portadores de carteira profissional correspondente à actividade a que os cursos respeitarem.

#### 1.2 — Cláusula 25.\*

1 — (Sem alteração.)

- a) .....  
b) .....  
c) Comandante B — elemento qualificado na função de comando;  
d) .....

#### 1.3 — Cláusula 48.\*

1 — (Sem alteração.)

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos no n.º 1, ou até cinco anos, para os casos referidos na alínea c).

3 — (Eliminado.)

#### 1.4 — Cláusula 52.\*

.....  
k) Condições preferenciais de admissão.

#### 1.5 — Cláusula 58.\*

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — É facultada a frequência de cursos de aperfeiçoamento aos trabalhadores que tenham pedido transferência para os serviços a que os cursos respeitem, se e quando for oportuno o preenchimento dos lugares e desde que os candidatos demonstrem possuir as necessárias aptidões para a frequência desses cursos.

#### 1.6 — Cláusula 65.\*

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

9 — (Sem alteração.)

10 — A isenção de horário de trabalho deverá, em princípio, respeitar os condicionalismos da cláusula 74.\* no tocante a refeição, não sendo porém aplicável o disposto na cláusula 75.\*

#### 1.7 — Cláusula 107.\*

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — As transferências a pedido do trabalhador serão reduzidas a escrito, do qual será passado recibo pela SATA.

7 — Não haverá limites de idade para ocupação de qualquer posto de trabalho para candidatos já trabalhadores da SATA, a não ser os impostos, pelas características do próprio posto.

Porém, se vier a demonstrar-se que os referidos candidatos, embora ultrapassando aqueles limites, estão em condições psico-físicas que lhes permitam desempenhar as funções inerentes ao referido posto de trabalho, tais limites não lhes serão aplicados.

8 — Serão preferidos nas transferências requeridas, quando envolvam simples mudança de local de trabalho, os trabalhadores que tendo a formação profissional mínima exigida, hajam feito o seu pedido há mais tempo e, em igualdade de tempo pedido, sejam mais antigos. Quando da transferência resultar o exercício de funções diferentes e houver vários candidatos, proceder-se-á a curso, preferindo o melhor classificado e aplicando-se o precedente critério em caso de igualdade de classificação, sendo sempre decisiva a circunstância de um candidato já exercer funções correspondentes às do lugar para que pretende ser transferido, quando concorra com outro ou outros que as não exerçam.

9 — No caso de não haver candidatos à transferência com a formação profissional mínima exigida, mas havendo candidatos sem essa formação, serão ministrados pela SATA os cursos respectivos, dentro da orientação prevista no n.º 6 da cláusula 58.ª, seguindo a ordem de prioridade referida no n.º 8 para aqueles que tenham terminado o curso com aproveitamento.

1.8 — Cláusula 123.º

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

5 — A retribuição constante das tabelas salariais anexas, os subsídios de caixa, chefia de sector, chefia de turno, de isenção de horário de trabalho e de emergência serão pagos até ao último dia do mês a que respeitam.

6 — As restantes parcelas da remuneração serão pagas conjuntamente com as referidas no n.º 5, embora os períodos mensais a que se refiram possam não coincidir com os meses de calendário.

1.9 — Cláusula 146.º

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — Por altura do parto terão as trabalhadoras direito a faltar até noventa dias seguidos, cobrindo a SATA integralmente a diferença entre os subsídios da Previdência e a retribuição normal da trabalhadora, ou pagando-lhe integralmente, caso a trabalhadora não tenha direito a tal subsídio por falta de tempo de inscrição.

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

Lisboa, 10 de Janeiro de 1977.

Pelo SATA — Sociedade Açoriana de Transportes Aéreos, S. A.  
R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:  
Manuel Ferreira da Silva.

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

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:  
Maria Idália Cerca Martins.

Depositado em 26 de Dezembro de 1977, a fl. 66  
do livro n.º 1, com o n.º 330, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, S. C. R. L.,  
e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação e Bebidas do Dist. de Angra do Heroísmo**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

O presente acordo colectivo de trabalho abrange, por um lado a União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, S. C. R. L., e por outro os trabalhadores ao seu serviço nas ilhas Terceira e Graciosa, representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Junho de 1977.

2 — Este acordo será válido pelos períodos estabelecidos na lei, renováveis.

3 — Sempre que as circunstâncias o justificarem, o Sindicato enviará à União de Cooperativas de Lacticínios Terceirense, S. C. R. L., uma proposta de alteração, com a antecedência mínima de sessenta dias sobre o termo de vigência do presente acordo.

**CAPÍTULO II**

**Categorias profissionais, acesso, admissão, período experimental e quadro de pessoal**

**Cláusula 3.ª**

**Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as funções que predominantemente exerçam, nas categorias que melhor se adaptem ao serviço que executam.

### **Sexo masculino**

*Técnico de fabrico.* — O trabalhador, diplomado com um curso médio ou superior, com formação especializada, reconhecida pela entidade patronal, adequada às necessidades técnicas da indústria, que orienta o fabrico de lacticínios numa ou mais fábricas, podendo cumulativamente desempenhar as funções de chefe de laboratório.

*Encarregado fabril ou de outros sectores.* — O trabalhador que chefia total ou parcialmente os serviços de laboração de uma unidade fabril e que demonstra qualificação para o cargo, ou que, nas mesmas condições, chefie outro qualquer sector ligado à exploração industrial.

*Ajudante fabril.* — O trabalhador que auxilia o encarregado fabril ou directamente o técnico de fabrico.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que orienta uma secção, que englobe um ciclo de fabrico que o justifique, sobre a orientação do encarregado fabril ou técnico de fabrico.

*Chefe de laboratório.* — O trabalhador, com curso médio ou superior adequado, que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

*Operário de laboratório.* — O trabalhador que executa serviços no laboratório, classificando-se de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Queijeiro.* — Tarefas desoritas nos códigos 8-27.50 da Classificação Nacional de Profissões.

*Ajudante de fogueiro.* — O trabalhador que desempenha parte das tarefas atribuídas ao fogueiro de caldeiras a vapor, e que não satisfaz os requisitos legais para poder ser classificado como fogueiro.

*Operador de condensação e secagem.* — O trabalhador que conduz e vigia uma instalação automática composta por condensadores e/ou secadores, destinados a fabricar leite em pó: põe a instalação em funcionamento, accionando comandos específicos centralizados num painel; conduz a condensação e secagem e/ou a pulverização fundamentalmente por ligação de bombas de distribuição por manobra de válvulas diversas de vapor de água e leite, bem como pela actuação dos condensadores, secadores e/ou pulverizadores da instalação; vigia o funcionamento dos componentes da instalação, tais como tubarias condutoras, reservatórios, bombas de distribuição, condensadores, secadores, pulverizadores e outros dispositivos; controla através do painel de comando temperaturas, amperagens, manómetros e outros aparelhos de medida para que o leite em pó obtenha as características requeridas; procede à preparação da instalação para fabrico, podendo ter de montar e desmontar tubarias condutoras, bombas de distribuição, torneiras, válvulas e outros dispositivos componentes da instalação; cuida da limpeza da instalação e comunica as avarias ou anomalias verificadas no seu funcionamento. Pode ter de controlar as

operações concernentes ao ensacamento do leite em pó. Estes trabalhadores classificam-se de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Esta categoria admite estagiários, cujo período de aprendizagem não pode ser inferior a seis meses nem superior a um ano.

*Operário de fabricação.* — O trabalhador que executa tarefas auxiliares relativas ao tratamento do leite e seus produtos (nata, manteiga, queijo, iogurte), sob a orientação dos respectivos operadores: auxilia os diversos operadores na condução e vigilância das instalações ou máquinas; executa tarefas auxiliares diversas, nomeadamente junto do posto de trabalho onde se processe a recepção, pesagem e colheita de amostras de leite; procede à lavagem manual de vasilhas ou grades de acondicionamento de garrafas; auxilia nas operações concernentes à lavagem de vasilhas em máquinas automáticas apropriadas; procede ao ensacamento e/ou armazenamento de leite em pó; executa tarefas relativas à limpeza de máquinas, instalações e locais de trabalho; auxilia os respectivos operadores nas tarefas concernentes à montagem, desmontagem e preparação das instalações para fabrico. Pesa leite em pó fabricado e mantém registos apropriados; coloca o leite em pó fabricado sobre o dispositivo adequado de pesagem (estrado ou prato da balança); lê a graduação do aparelho de pesagem; toma em consideração o peso da embalagem ou dos aparelhos de manutenção e anota esses elementos num registo; confronta os dados relativos às mercadorias e elabora os extractos necessários. Estes trabalhadores classificam-se de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário não diferenciado.* — O operário admitido ao serviço para trabalhos não diferenciados nas actividades específicas de produção, tais como limpeza e outras.

*Encarregado de posto de recepção.* — O trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, vende leite, derivados e outros artigos, preenche talões de remessa e requisições e efectua pagamentos do leite aos produtores.

*Auxiliar do posto de recepção.* — O trabalhador que coadjuva o encarregado nas diversas funções que lhe são designadas.

*Porteiro ou guarda.* — O trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções inerentes a estas categorias, podendo ter a seu cargo as comunicações telefónicas.

*Aprendizes.* — Os trabalhadores menores de 18 anos que estagiam para a categoria imediata.

### **Sexo feminino**

*Operária fabril.* — A trabalhadora que se integra directamente na laboração, podendo conduzir máquinas e equipamentos destinados à fabricação de produtos lácteos. Estas trabalhadoras classificam-se de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operária não diferenciada.* — A operária admitida para trabalhos não especializados na actividade de lacticínios.

*Operária de laboratório.* — A trabalhadora que executa serviços de laboratório, podendo ser classificada de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Aprendizes.* — As trabalhadoras, menores de 18 anos, que estagiam para a categoria imediata.

## NOTAS

1 — Os encarregados e operadores podem ter ajudantes caso se venha a verificar essa necessidade.

2 — Podem vir a ser criadas outras categorias, por simples anexo ao presente acordo, assinado por ambas as partes, desde que se justifique a sua inclusão.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Admissão

A idade mínima de admissão é de 14 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — Os trabalhadores consideram-se em regime de experiência durante os dois primeiros meses a contar da admissão, nos precisos termos da lei.

2 — Durante este período os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

3 — Se a admissão se mantiver, conta-se para efeitos de antiguidade o período de experiência.

4 — Para suprir as épocas de maior produção a entidade patronal pode efectuar contratos temporários de trabalho, segundo a legislação vigente.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Admissão para substituição temporária

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se a título provisório até à data da apresentação do substituído, se esta não for superior a seis meses, finda a qual o trabalhador se considera ao serviço efectivo.

2 — Este período funciona nos casos de serviço público, de baixa por doença, ou sindical nos termos previstos na lei.

3 — O carácter provisório da admissão deve constar de documento escrito, podendo, neste caso, o substituto despedir-se ou ser despedido, salvaguardando-se para este último caso o aviso prévio de quinze dias.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Quadro de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal.

2 — Em cada secção com mais de cinco trabalhadores haverá obrigatoriamente um chefe de secção.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Acesso

Os operários de laboratório e da fabricação, são obrigatoriamente promovidos de 3.<sup>a</sup> a 2.<sup>a</sup> logo que tenha decorrido um período de três anos na mesma categoria, e de 2.<sup>a</sup> a 1.<sup>a</sup> no termo de igual período, desde que comprovada a sua aptidão.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Fiscalização do quadro de pessoal

Para efeitos de fiscalização, o quadro de pessoal deverá ser sempre afixado em local visível, depois de devidamente aprovado e visado, e dele constarão obrigatoriamente todos os elementos de identificação, enviando-se dele cópia ao Sindicato.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenha de privar;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações, métodos de produção ou negócios;
- e) Cumprir as cláusulas do presente acordo;
- f) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- g) Cumprir as disposições sobre segurança de trabalho;
- h) Cooperar da melhor maneira na melhoria dos serviços;
- i) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

- b) Não exigir do seu pessoal trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar, e se possível auxiliar, a frequência pelos trabalhadores de cursos de formação e especialização profissional;
- d) Facilitar aos trabalhadores o legal desempenho das suas funções sindicais, nas instituições de previdência e comissões de conciliação;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens;
- f) Prestar ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço, colaborando na solução dos problemas existentes;
- g) Facilitar, sempre que solicitada, a divulgação de actividades sindicais.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos trabalhadores**

A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador exerce os seus direitos nem diminuir-lhe a retribuição, alterar a categoria, ou a transferi-lo para outra localidade salvo se houver acordo entre as duas partes, facto que deve constar de documento escrito.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação de trabalho**

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de quarenta e oito horas até 31 de Dezembro de 1977.

2 — A partir desta data o trabalho normal terá a duração de quarenta e cinco horas.

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho extraordinário**

A prestação de trabalho extraordinário só será permitida quando haja necessidade de executar serviços de urgência, ou em consequência de avarias nas instalações, e será remunerada nos termos da lei.

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições mínimas**

1 — As retribuições mínimas mensais devidas aos trabalhadores, que deverão ser pagas até ao último dia do mês a que respeitam, são as constantes das tabelas salariais A e B, respectivamente da Terceira e Graciosa e delas deverão ser organizadas folhas completas de pagamento.

2 — Os trabalhadores contratados em regime temporário, não diferenciados, receberão o ordenado mínimo fixado para a região.

3 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada ano de serviço na mesma categoria, sem acesso obrigatório a partir da entrada em vigor do presente acordo, à diuturnidade de 100\$, até ao limite de quinze.

4 — Poderão ser criados subsídios para tarefas supplementares, cuja duração se manterá enquanto durar o interesse da empresa nas mesmas tarefas.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber, até 20 de Dezembro de cada ano, um subsídio, extensivo aos trabalhadores que estejam com baixa por doença ou acidente de trabalho, de acordo com a legislação em vigor.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço receberão um subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data da admissão.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho por turnos**

1 — No trabalho prestado por turnos, devem ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno tenham, num período de sete dias, um dia de descanso, que, no máximo, de dois em dois meses deve coincidir com o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios os especificados na lei, acrescidos do feriado municipal e da segunda-feira do bodo.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho em dia de descanso semanal**

O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes e a ser pago pelo dobro da retribuição normal.

### **CAPÍTULO V**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

##### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito, nos termos da legislação vigente, a trinta dias de calendário de férias remuneradas e a um subsídio de férias equivalente ao da remuneração do respectivo período.

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

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

4 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias.

5 — O plano de férias será estabelecido até 31 de Janeiro de cada ano, o qual será fixado e enviada cópia ao Sindicato.

6 — Todos os trabalhadores que ingressarem no serviço militar obrigatório receberão, nessa altura, a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como o respectivo subsídio e ainda o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tal ingresso se verifique.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho ou tempo parcial, sem justificação aceitável.

2 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais, doença ou acidente e ainda prestação de assistência a familiares;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções sindicais, nos termos da lei;
- c) Casamento, até onze dias seguidos;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, filhos, irmãos, avós e netos, até cinco dias;
- e) Falecimento de sogros, genros, noras, cunhados, tios e sobrinhos, até dois dias;
- f) Parto da esposa, pelo período de um dia;
- g) Um dia para prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino ou aperfeiçoamento e doação de sangue.

3 — As faltas dadas e cuja justificação não ofereça dúvida não têm perda de remuneração nem interferem no período de férias nem na perda de subsídios.

4 — As faltas não justificadas implicam perda de remuneração e as sanções previstas na lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cessação da prestação de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador;
- f) Nos termos da lei em vigor.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar prevista na legislação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador

O trabalhador poderá rescindir o contrato sem pré-aviso sempre que:

- a) Tenha de cumprir obrigações legais que lhe impossibilitem a continuação do serviço;
- b) Falta de pontualidade dos pagamentos que lhe são devidos;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanções abusivas;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Ofensa à sua honra.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

1 — A aplicação de justa causa será em função do que a lei determinar neste sentido, observando-se, portanto, todo o teor contido nos diplomas legais no que respeita a processos disciplinares e sua organização.

2 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado ou a não aplicação das disposições legais determina a nulidade do despedimento.

3 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, a retomar o trabalho e as prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento à data da sentença.

4 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

1 — É vedado à entidade patronal a extinção por decisão unilateral e sem justa causa do contrato de trabalho.

2 — A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador o direito de optar por:

- a) Ser reintegrado no seu posto de trabalho, recebendo todas as importâncias que tenha

- deixado de receber desde o seu afastamento do serviço;
- b) Receber uma indemnização de acordo com a sua antiguidade, nos termos que a lei determine.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Além do estipulado no contrato presente para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos do sexo feminino os direitos que a lei especificadamente lhes confere.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores as condições de trabalho compatíveis com a sua idade, de molde a não atrofiar o seu desenvolvimento físico e moral.

3 — Aos trabalhadores referidos nos dois números anteriores são de aplicar, como é óbvio, as disposições legais relativas a despedimentos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal manterá refeitórios, com mesas e bancos e demais condições, assim como vestiários e lavabos.

2 — As condições de higiene e segurança dos trabalhadores devem ser mantidas de acordo com as normas legais estabelecidas para o efeito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — Os trabalhadores elegerão de entre si, por cada grupo ou fracção de cinquenta trabalhadores, o seguinte número de delegados sindicais: com menos de cinquenta trabalhadores, um delegado; de cinquenta a noventa e nove trabalhadores, dois delegados; mais de cem trabalhadores, três delegados.

2 — As funções dos delegados sindicais encontram-se definidas na lei e a entidade patronal terá, obviamente, de as acatar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As infracções dos trabalhadores serão reguladas pela lei geral sobre o assunto, aplicando-se as punições segundo a gravidade da falta, a saber:

- Admoestaçāo simples e verbal;
- Repreensāo registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- Suspensāo de trabalho e ordenado até doze dias por cada infracção, não podendo exceder em cada ano civil trinta dias;
- Despedimento.

#### ANEXO A

Número de qualificação	Pessoal masculino	
2.1	Técnico de fabrico .....	11 000\$00
2.1	Encarregado fabril e de outros serviços .....	8 200\$00
3.1	Chefe de secção .....	7 700\$00
4.3	Ajudante fabril .....	6 500\$00
2.1	Chefe de laboratório .....	9 000\$00
4.3	Operário de laboratório de 1. <sup>a</sup> .....	6 000\$00
4.3	Operário de laboratório de 2. <sup>a</sup> .....	5 700\$00
4.3/5	Operário de laboratório de 3. <sup>a</sup> .....	5 400\$00
4.3	Queijeiro .....	5 600\$00
4.3	Ajudante de fogueiro .....	5 600\$00
4.3	Operador de condensação e secagem de 1. <sup>a</sup> .....	6 500\$00
4.3	Operador de condensação e secagem de 2. <sup>a</sup> .....	6 200\$00
4.3	Operário de fabricação de 1. <sup>a</sup> .....	6 000\$00
4.3	Operário de fabricação de 2. <sup>a</sup> .....	5 700\$00
4.3/5	Operário de fabricação de 3. <sup>a</sup> .....	5 400\$00
6	Operário não diferenciado .....	5 000\$00
6	Encarregado e auxiliar de posto de recepção:	
	Tempo completo .....	5 000\$00
	Tempo parcial .....	24\$03/h
6	Porteiro ou guarda .....	5 400\$00
x	Aprendizes .....	(a)
Pessoal feminino		
4.3	Queijeira .....	5 600\$00
4.3	Operária de laboratória ou fabril de 1. <sup>a</sup> .....	5 800\$00
4.3	Operária de laboratório de 2. <sup>a</sup> .....	5 500\$00
4.3/5	Operária de laboratório ou fabril de 3. <sup>a</sup> .....	5 200\$00
6	Operária não diferenciada .....	4 800\$00
x	Aprendizes .....	(a)

(a) Ordenado a fixar de acordo com a aptidão e o trabalho desempenhado.

#### ANEXO B

Número de qualificação		
3.1	Encarregado de secção .....	5 800\$00
4.3	Queijeiro .....	5 400\$00
4.3	Operário de fabricação de 1. <sup>a</sup> .....	5 400\$00
4.3	Operário de fabricação de 2. <sup>a</sup> .....	5 200\$00
4.3/5	Operário de fabricação de 3. <sup>a</sup> .....	5 000\$00
4.3/5	Operário não diferenciado .....	4 600\$00

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo:

Francisco Paulo Borges.  
João Valdemiro Rocha.  
Manuel de Oliveira Rodrigues.

Pela União das Cooperativas de Lacticínios Terceirense, S. C. R. L.:  
(Assinaturas legíveis.)

Depositado em 26 de Dezembro de 1977, a fl. 67  
do livro n.º 1, com o n.º 331, nos termos do artigo 19.<sup>º</sup>  
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares — Acta**

Aos 26 dias do mês de Outubro do ano de 1977 reuniram pelas 18 horas na sede da Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo síta na Rua do Duque de Palmela, 2, 1.º, direito, representantes do Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares e representantes da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo a fim de negociarem a alteração da tabela de honorários mínimos de guia-intérprete nacional, de guia-intérprete regional e de correios de turismo para serviços em regime eventual.

O referido Sindicato fez-se representar pela Sr.<sup>a</sup> D. Maria do Carmo Madeira e pelo Sr. José António Bonito Atalaia. A referida Associação fez-se representar pelos Srs. Ernesto Simões Carneiro, Tilmann Schickert, Sr.<sup>a</sup> D. Zita Taborda, Sr. Fernando da Costa Pirré, Dr. Carlos Manuel Saudade e Silva e Sr. José da Silva.

Foram acordadas mutuamente as seguintes tabelas:

**Para guias-intérpretes**

**I**

1 — A retribuição total do profissional contratado que pratique fluentemente, além do Português, dois idiomas, será:

- a) Por serviço principiado e findo entre as 7 horas de um dia e a 1 hora do seguinte, de 600\$ e 1000\$ quando, respectivamente, tenha uma duração até quatro horas e até oito horas, acrescendo 160\$ por cada hora de duração superior a oito; ou quatro, respectivamente;
- b) Por serviço principiado e findo entre a 1 e as 7 horas, de 200\$ por hora.

2 — O serviço previsto na alínea a) do número anterior, não poderá terminar depois das 13 horas quando principiado de manhã.

3 — Quando o serviço consiste no acompanhamento de grupos em que participem mais de trinta clientes, acrescerá aos honorários o suplemento de 15\$ por cada cliente que exceda o número de trinta.

4 — Para efeito de fixação dos honorários devidos, considera-se como prestação de serviço a tomada de refeição no período dessa prestação.

**II**

5 — Esta tabela considera-se aplicável a serviços que não exijam utilização de mais de dois idiomas. Por cada idioma, além dos dois, o profissional receberá mais 20 % sobre a remuneração base.

a) O Português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de expressão portuguesa.

6 — Iniciando-se a prestação de serviço em povoação diferente daquela em que se situe a sede ou sucursal da empresa contraente, esta pagará ao profissional as despesas efectuadas com o transporte de tal povoação para aquela em que principia a indicada prestação e nesta compreende-se, para efeito de fixação dos honorários devidos, o tempo despendido com a viagem.

7 — Quanto a alojamento e tomadas de refeições observar-se-ão as seguintes regras:

- a) Envolvendo a prestação do serviço e a necessidade de permanência com dormida em estabelecimento hoteleiro, o profissional terá direito a alojamento nas mesmas condições dos clientes que acompanhe;
- b) Envolvendo a prestação do serviço a tomada de refeições pelos clientes, aplica-se a norma prevista na alínea anterior salvo se no estabelecimento não forem fornecidas refeições, caso em que serão devidos, por cada uma, 350\$, na moeda do país em causa, quando em território estrangeiro, e 200\$, quando em território nacional.

8 — A denúncia do contrato por decisão unilateral de um dos contraentes deverá ser comunicada ao outro com a possível antecedência, implicando:

- a) Para a empresa a obrigação de indemnizar o profissional, quando para outro serviço não seja contratado:
  - Com 100 % dos honorários clausulados até vinte e quatro horas;
  - Com 20 % desses honorários até sete dias.
- b) Para o profissional, a obrigação de indemnizar a empresa, quando não puder ser substituído, nos termos da lei geral.

9 — Para os seguros de acidentes no trabalho, aplicar-se-ão as condições a estabelecer, em acta adicional a esta tabela, até à data da sua entrada em vigor.

10 — Ao exercício dos direitos e ao cumprimento dos deveres emergentes da prestação do serviço previsto nestas tabelas têm aplicação, por analogia, as cláusulas da convenção colectiva firmada para os correios de turismo e guias integrados no quadro de pessoal de informação turística da empresa bem como os preceitos da lei sobre contratos individuais de trabalho.

11 — As normas contidas nos números anteriores vigorarão a partir do quinto dia da publicação delas no órgão de informação para o efeito editado pelo Estado e sempre desde 1 de Janeiro de 1978.

**Para correios de turismo**

I

1 — A retribuição total do profissional contratado que pratique fluentemente, além do Português, dois idiomas, será:

Em território nacional, 800\$ por dia;  
No estrangeiro, 1000\$ por dia.

II

2 — Esta tabela considera-se aplicável a serviços que não exijam utilização de mais de dois idiomas. Por cada idioma, além dos dois, o profissional receberá mais 20% sobre a remuneração base.

a) O Português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de expressão portuguesa.

3 — Iniciando-se a prestação de serviço em povoação diferente daquela em que se situe a sede ou sucursal da empresa contraente, esta pagará ao profissional as despesas efectuadas com o transporte de tal povoação para aquela em que principia a indicada prestação e nesta compreende-se, para efeito de fixação dos honorários devidos, o tempo despendido com a viagem.

4 — Quanto a alojamento e tomadas de refeições, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) Envolvendo a prestação do serviço e a necessidade de permanência com dormida em estabelecimento hoteleiro, o profissional terá direito a alojamento nas mesmas condições dos clientes que acompanhe;
- b) Envolvendo a prestação do serviço a tomada de refeições pelos clientes, aplica-se a norma prevista na alínea anterior salvo se no estabelecimento não forem fornecidas refeições, caso em que serão devidos, por cada uma, 350\$, na moeda do país em causa, quando em território estrangeiro, e 200\$, quando em território nacional.

5 — A denúncia do contrato por decisão unilateral de um dos contraentes deverá ser comunicada ao outro com a possível antecedência, implicando:

- a) Para a empresa a obrigação de indemnizar o profissional, quando para outro serviço não seja contratado:

Com 100% dos honorários clausulados até vinte e quatro horas;  
Com 20% desses honorários até sete dias.

- b) Para o profissional, a obrigação de indemnizar a empresa, quando não puder ser substituído, nos termos da lei geral.

6 — Os seguros vigorarão de acordo com o actual contrato colectivo de trabalho dos guias-intérpretes.

7 — Ao exercício dos direitos e ao cumprimento dos deveres emergentes da prestação do serviço previsto nestas tabelas têm aplicação, por analogia, as cláusulas da convenção colectiva firmada para os correios de turismo e guias integrados no quadro de pessoal de informação turística da empresa bem como os preceitos da lei sobre contratos individuais de trabalho.

8 — As normas contidas nos números anteriores vigorarão a partir do quinto dia da publicação delas no órgão de informação para o efeito editado pelo Estado e sempre desde 1 de Janeiro de 1978.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares:

Maria do Carmo Madeira  
José António Bonito Atalaia

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

Ernesto Simões Carneiro  
Tilmann Schickert  
Zita Taborda  
Fernando da Costa Pirré

Lisboa, 26 de Outubro de 1977.

Depositado em 26 de Dezembro de 1977, a fl. 67, com o n.º 332, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT para a actividade de manequins de gesso — Associações directas**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

O presente contrato colectivo de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de manequins de gesso em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

**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 pelas associações de indústria que representem a maioria das empresas.

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

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.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carteira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (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 encontram 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.<sup>a</sup>

##### (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 que lhes corresponderem pela comissão tripartida central, passando a constituir para todos os efeitos parte deste contrato. As deliberações da CTC serão publicadas pelo Ministério do Trabalho.

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.<sup>a</sup>

##### (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 admitir prioritariamente os trabalhadores desempregados como tal inscritos nos serviços de colocação dos sindicatos.

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 quinze dias, podendo ser prorrogável por mais quinze dias, a pedido do trabalhador.

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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Documento de admissão)

1 — No acto de admissão as empresas entregaráão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento autenticado, 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, cópia do documento acima referido, juntamente com a identificação do trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (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 o efeito de eventual readmissão, perda da antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

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

#### Cláusula 10.\*

##### (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 de admissão, conhecimento expresso, por escrito, de que pode ser despedido imediatamente, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar, durante os primeiros seis meses de substituição, findos os quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado nas cláusulas 55.\* 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 do substituído durante o impedimento deste.

#### Cláusula 11.\*

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria 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 prolongar por um

período superior a três meses seguidos ou interpolados, será o substituto integrado no ordenado do profissional substituído.

Caso a substituição não se verifique em virtude de o titular do lugar ter sido chamado a prestar serviço militar obrigatório ou estar impedido por acidente de trabalho ou doença prolongada, será o substituto também promovido à categoria inerente às funções para que foi chamado.

3 — Todos os trabalhadores indicados para substituição de outros conforme ponto 2, desde que mantenham efectiva prestação de trabalho nos primeiros trinta dias, não poderão ser substituídos senão pelos trabalhadores ausentes.

#### Cláusula 12.\*

##### (Trabalhadores com funções de chefia)

1 — As chefias consideradas são aquelas que constam no 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 e aceites pelo menos por dois terços dos trabalhadores a eles subordinados.

#### Cláusula 13.\*

##### (Promoções ou acessos)

1 — Constitui promoções ou acessos 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 retribuições mais elevada.

As promoções automáticas verificar-se-ão conforme anexo.

#### Cláusula 14.\*

##### (Densidades)

#### Cláusula 15.\*

##### (Reconversão profissional)

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

2 — Da reconversão não pode 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.<sup>a</sup>

##### (Quadro de pessoal das empresas)

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

2 — É vedado à empresa o recurso ao trabalhador em regime eventual ou adventício, a tempo parcial e a prazo, para além de um período que exceda sessenta dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

3 — A entidade patronal elaborará até trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato e, posteriormente, em Março de cada ano, mapas dos quadros de pessoal, dos quais enviará um exemplar à comissão sindical ou intersindical da empresa ou à comissão de trabalhadores, outro aos sindicatos e dois ao Ministério do Trabalho e caixa de previdência para apreciação e aprovação.

4 — Desses mapas constarão, obrigatoriamente, os seguintes elementos de identificação dos trabalhadores: nome, data de nascimento, categoria profissional, função, habilitações literárias, retribuição, data de admissão, data da última promoção, número de sócio do sindicato e da previdência.

5 — O Ministério do Trabalho devolverá à empresa um exemplar desse quadro devidamente aprovado, o qual será afixado nos locais de trabalho e em sítios de fácil consulta para os trabalhadores.

6 — As relações destinadas à afixação não podem deixar de conter os ordenados respectivos.

7 — A entidade patronal é obrigada a afixar na empresa em local bem visível uma cópia do mapa do pessoal na altura do envio às entidades referidas e a actualizá-lo depois de visado pelos sindicatos respectivos.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### A — Disposições gerais

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.

2 — Executar, de harmonia com as aptidões e categorias profissionais, as funções que lhe forem confiadas.

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

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

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

6 — Comparecer ao serviço com assiduidade.

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

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (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 por comum acordo e parecer favorável das CSE, CT e DS.

4 — Dispensar os trabalhadores com remuneração, durante o tempo necessário, sempre que um organismo oficial os convoque para prestar depoimentos, esclarecimentos, reuniões de interesse público, ou qualquer outro motivo análogo, e também quando sejam convocados por esses mesmos organismos para frequência de cursos de formação social. Deverá também dispensar os trabalhadores sem perda de remuneração, ou quaisquer direitos ou regalias, quando sejam indicados pelos sindicatos para a frequência de cursos 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 correção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestaçāo 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. Caberá aos trabalhadores da empresa, que ficarão sob chefia do elemento indicado, decidir democraticamente se aceitam a indicação da entidade patronal, conforme o disposto no n.º III da cláusula 12.<sup>a</sup>

9 — Enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos.

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.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce 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;
- 4) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>;
- 5) Obligar 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-lhe direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 8) Prática de *lock-out*;
- 9) Mudar o trabalhador de secção ou sector, mesmo que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento;
- 10) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1 — É vedado às entidades patronais transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo se houver acordo do trabalhador e parecer favorável do sindicato.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (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 incômodas e transportes inadequados. Têm de ser imediatamente transferidas para locais que não as prejudiquem (sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria);
- 2) Por ocasião do parto, a uma licença de noventa dias e a um complemento de subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal.  
No caso de a trabalhadora não ter ainda direito ao subsídio da Previdência, a empresa pagará integralmente a retribuição normal;
- 3) Os noventa dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até trinta dias, antes do parto, e os restantes sessenta dias, após o parto;
- 4) Dois períodos de meia hora ou um só de uma hora por dia às mães que tenham filhos cuja idade seja inferior a um ano, sem perda de vencimento;
- 5) Dispensa de comparecência ao trabalho, durante dois dias por mês, sem perda de vencimento;
- 6) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Direitos à actividade sindical)

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

2 — A comissão sindical ou intersindical da empresa é constituída 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 decidir das pessoas que podem assistir e participar nessas reuniões.

6 — A constituição, número, designação e destinação 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 24.\*

(Tempo para o exercício de funções sindicais)

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

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

#### Cláusula 25.\*

(Cedência das instalações)

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

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 pela comissão sindical ou intersindical para os fins em vista.

#### Cláusula 26.\*

(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 falta, de cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte e quatro 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 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 efectuá-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 27.\*

(Competência e poderes)

1 — Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam 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 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 28.\*

(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, o dia e a hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa, com 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 efeito do disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (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.

2 — O período 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.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais e prévio acordo escrito do trabalhador e parecer favorável da comissão sindical ou comissão de trabalhadores ou, na sua falta, do sindicato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (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 uma redução de duas horas diárias.

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 regras consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento no ano escolar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 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 33.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turnos.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida no princípio de cada ano civil por acordo entre os trabalhadores interessados.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de remuneração de 3000\$.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

4 — Quando o trabalhador prestar mais de quatro horas consecutivas de trabalho extraordinário, terá direito a gozar um dia de descanso remunerado, no prazo de uma semana, após o dia em que terminar este trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial remunerada de 100 % de acréscimo sobre a sua retribuição normal.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, além dos acréscimos de retribuição competentes.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(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 200 %, além da sua retribuição normal.

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 a uma refeição gratuita.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(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 nas tabelas anexas a este contrato.

3 — É vedada à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça ou a prémio, salvo parecer favorável dos sindicatos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Documento, data e forma de pagamento)

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

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

3 — A fórmula para o 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 39.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham, pelo menos, seis meses de serviço efectivo no ano a que respeita. Este subsídio será obrigatoriamente pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

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

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

4 — Considera-se serviço efectivo o período de faltas justificadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Revisão automática das retribuições mínimas)

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(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 sete dias dois dias consecutivos de folga, os quais deverão coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

3 — Os trabalhadores gozarão os seguintes feriados: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa ou segunda-feira posterior ao domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de

Outubro, 1 de Novembro, 1, 8, 24 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 de cada empresa, ser substituído por qualquer outro dia.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (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 oito dias antes do início daquele período.

2 — No ano de 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 encerramento total da empresa, os trabalhadores admitidos nesse ano gozarão nessa altura o seu período de férias, mas, se até 31 de Dezembro se demitirem, 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 época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Salvo acordo em contrário, com conhecimento do sindicato, o período normal de férias será compreendido de 1 de Junho a 30 de Setembro.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que os sindicatos dêem parecer favorável.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendem 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 encontrou na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitem, gozará férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio após o seu regresso ao trabalho ou receberá a importância correspondente se entretanto passar à situação de reformado.

Se o trabalhador não tiver gozado as férias relativas ao ano anterior no ano em que teve baixa, receberá a importância correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, até 30 de Dezembro desse ano, mesmo que continue doente, para evitar acumulação de férias de dois anos.

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 vá 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 a 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 em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o quíntuplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

O pedido do trabalhador, bem como uma possível recusa da entidade patronal, deverão ser devidamente justificados.

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Faltas. Princípios gerais)

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

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

3 — Sempre que possível, todas as faltas deverão ser comunicadas por escrito na véspera ou no próprio dia, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, que serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias. Nos casos de força maior o trabalhador terá direito a apresentar a justificação de falta no prazo das setenta e duas horas seguintes.

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.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

- a) Doença, acidente de trabalho e parto;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído;
- c) Palavras de ordem dadas pelas organizações sindicais para mobilização geral dos trabalhadores em defesa do processo revolucionário, e sempre que a sua presença seja convocada por organismos oficiais;
- d) Falecimento do cônjuge ou companheiro, pais, filhos e irmãos, durante cinco dias; de avós, sogros, genros, noras, netos, tios, sobrinhos e cunhados, padrastos e enteados, durante três dias; de outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de mesa, durante um dia. O trabalhador tem ainda direito aos dias indispensáveis às viagens para assistir ao funeral, devendo sempre apresentar os documentos comprovativos;

- e) Motivo de casamento, doze dias;
- f) Motivo de nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar no caso de acidente, doença ou parto da esposa ou companheira;
- h) Prática de actos necessários ao exercício de funções como dirigentes sindicais e delegados sindicais ou membros de organismos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
- i) Motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante que impeça a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) Em consequência do cumprimento de qualquer obrigação legal ou de imposição, devidamente comprovada de autoridade judicial, policial ou militar, por motivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- k) Prestação de provas de exame, na véspera das mesmas;
- l) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder seis dias por ano;
- m) Exercício das funções de bombeiro, pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;
- n) Doação de sangue, no máximo de um dia por mês.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimentos ou qualquer prejuízo no período de férias, com excepção das que nos termos da alínea j) forem dadas pela prestação de serviço militar, e as que, nos termos da alínea a), forem autorizadas expressamente com a indicação de «não remuneradas».

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (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:

- a) A perda da remuneração correspondente ao período em falta;
- b) Possibilidade de sanções disciplinares em caso de reincidência;
- c) Dedução de um dia no período de férias por cada três faltas injustificadas, até ao máximo de um terço do seu total.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar exerce-se 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 especificadamente 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 quinze dias, que a seu pedido pode ser alargado até ao dobro;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A inexistência ou irregularidade dolosa do processo disciplinar acarretará a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador a ser indemnizado das perdas e danos a que julgar ter direito nos termos da lei.

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.<sup>a</sup>

##### (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 seis dias;
- d) A suspensão de prestação de trabalho sem vencimento não poderá exceder doze dias de 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 é parte integrante do processo disciplinar para efeitos da sua fiscalização.

4 — As administrações devem comunicar à comissão tripartida distrital e 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.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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 de 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 manterá o direito a todas as formas de retribuição por inteiro até decisão judicial, que serão pagas regularmente.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (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) 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) Recusa sistemática da satisfação dos compromissos fundamentais assumidos por este contrato;
- d) Situações de direito comum e criminal que impliquem 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 de factos praticados e a correção do indivíduo através da aplicação das restantes sanções previstas neste contrato.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (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 sete 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.<sup>a</sup>

##### (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 de retribuição na forma devida;
- g) A mudança do local de trabalho para sítio que não lhe convenha;
- h) A verificação pelo tribunal da nulidade da (justa causa) alegada pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (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 o cargo ou cargos que desempenhou.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Reestruturação dos serviços)

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, ficando os despedimentos efectuados nestas circunstâncias abrangidos pelas disposições do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do 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 às novas funções.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (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 reclamadas pelos interessados até ao momento de transmissão.

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

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.<sup>a</sup>

##### (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 sujeito 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.<sup>a</sup> quando se tratar de falência fraudulenta. A responsabilidade do pagamento destas indemnizações cabe a quem e nas proporções constantes da decisão judicial.

5 — Em caso de falência ou insolvência os trabalhadores são credores preferenciais.

## CAPÍTULO IX

### Deslocações

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (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 deslocação 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 34.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedem os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 63.<sup>a</sup>

2 — São de conta da empresa as despesas de transportes para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovados) e preparação das deslocações, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

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

4 — A empresa concede ao trabalhador deslocado um intervalo não inferior a oito horas entre a hora de chegada ao novo local de trabalho e a sua apresentação ao serviço.

5 — A empresa concede ao trabalhador deslocado uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias por cada trinta dias 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.

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

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

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,30 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Deslocações fora do continente)

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

- a) A uma retribuição igual à praticada no local da deslocação para os trabalhadores da

- mesma profissão e categoria equivalente, se superior àquela a que o trabalhador tinha direito no local de trabalho habitual;
- b) Ao pagamento, pela entidade patronal, de todos os impostos e contribuições legais no novo local de trabalho;
  - c) A uma licença suplementar, com retribuição de quatro dias úteis acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
  - d) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
  - e) Ao pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave no cônjuge, filhos ou pais;
  - f) A um seguro contra os riscos de viagens, acidente de trabalho e acidentes pessoais, num valor de mil contos.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Férias de trabalhadores deslocados do continente)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas na cláusula 65.<sup>a</sup>, alínea c).

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo 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.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (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 no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e a 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; ocorrendo falecimento, são de conta da empresa as despesas de transladação ou funeral.

## CAPÍTULO X

### Segurança social

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios)

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença e maternidade)

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Reforma por invalidez ou velhice)

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Sobrevivência)

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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: Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto 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 os 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 diafragmas 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 exigem 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 de 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

### Comissões tripartidas

Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Constituição)

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor deste contrato colectivo é constituída em cada distrito uma comissão composta por três elementos, representando

cada uma das partes e outro nomeado pelo Ministério do Trabalho, que preside.

2 — Haverá por cada membro efectivo um suplente, que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Comissão tripartida central)

É criada em Coimbra, no prazo referido no n.º 1 da cláusula anterior, uma comissão tripartida central.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Mandato)

1 — Os membros das comissões tripartidas exercem o seu mandato por um ano, podendo, no entanto, ser revogado em qualquer momento.

2 — Podem as partes reclamar para o Ministério do Trabalho da designação do seu representante, com fundamento na falta de idoneidade para o desempenho do cargo.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Funcionamento)

1 — As despesas decorrentes da instalação e do funcionamento das CT serão suportadas pelo fundo comum das CT e que terá sede em Coimbra, no Ministério do Trabalho, e será gerido por uma comissão administrativa que incluirá representantes das confederações nacionais dos trabalhadores e dos patrões.

2 — O fundo comum das CT será constituído pelas receitas provenientes de taxas ou multas cobradas pelas CT (pelos contribuições dos sindicatos, associações patronais e empresas interessadas que viessem a ser determinadas pelo Ministério do Trabalho mediante prévia consulta às confederações de trabalhadores e de patrões) e pelas dotações orçamentais respectivas.

3 — Os sindicatos, associações patronais ou empresas que não contribuírem para o fundo comum das CT deixarão de poder ter representantes nas CT.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

As CT têm por função tentar a conciliação e decidir todas as questões resultantes das relações de trabalho.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Instrução do processo)

3 — A instrução do processo rege-se pelas normas actualmente previstas para o processo sumário, com as devidas adaptações.

2 — A CT deve realizar todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, requerida ou não pelas partes.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Competência do presidente da comissão tripartida)

1 — Ao presidente da CT compete assegurar o funcionamento e o expediente da CT e ordenar as diligências necessárias ao bom andamento do processo.

2 — O presidente tem sempre voto de qualidade.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Decisões)

1 — As decisões só podem ser tomadas em primeira convocação com a presença de todos os membros da comissão.

2 — Em segunda convocação, a comissão funciona com qualquer número dos seus membros, salvo quando se verifique caso de força maior, devidamente comprovado, na pessoa de algum deles.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Representação do trabalhador)

O trabalhador poderá ser representado na tentativa de conciliação pelo respectivo sindicato, se este estiver habilitado pelo primeiro com poderes expressos para o obrigar.

## CAPÍTULO XIII

### Questões transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

(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 profissionais abrangidos por este contrato passam a fazer parte integrante desta convenção colectiva.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Casos omissos)

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

#### Tabela salarial

Encarregado — 750\$ além do trabalhador melhor qualificado sob a sua orientação.

Encarregado-ajudante — 250\$ além do trabalhador melhor qualificado sob a sua orientação.

Decorador .....	-\$
Formista-moldista .....	-\$
Montador .....	-\$
Enchedor de formas à lastra ou lambugem	-\$
Acabador ou polidor .....	-\$
Embalador .....	-\$
Auxiliar de serviços .....	-\$

#### Aprendizagem

Pré-aprendiz do 1.º ano com 14 anos .....	3250\$00
Pré-aprendiz do 2.º ano com 15 anos .....	3750\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	4750\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	5250\$00
Aprendiz do 3.º ano .....	5750\$00

#### Condições específicas

1 — Só poderão ser admitidos na categoria de pré-aprendizes os trabalhadores com idade compreendida entre os 14 e 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.

#### Definição de categorias

*Acabador ou polidor.* — O trabalhador que acaba ou pole as peças, em cru ou cozidas.

*Auxiliar de serviço.* — O trabalhador que auxilia nas diversas fases de fabrico e que não desempenha nenhum dos serviços especializados ou outros que venham a ser definidos.

*Decorador.* — O trabalhador que à mão ou à pistola executa os serviços de decoração dos manequins.

*Embalador.* — O trabalhador que embala o material em taras de madeira ou outras.

*Encarregado.* — O trabalhador que, permanecendo na oficina a seu cargo, tem funções de orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela trabalham, fornecendo-lhes as indicações técnicas e necessárias para a boa execução dos trabalhos que lhe estão confiados.

*Encarregado-ajudante.* — O trabalhador que auxilia o encarregado da secção ou oficina no desempenho da sua missão.

*Enchedor de formas à lastra ou lambugem.* — O trabalhador que fabrica peças à forma por lambugem ou lastra.

*Formista-moldista.* — O trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

**Montador.** — O trabalhador que procede à montagem das diversas partes do manequim.

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

*Aníbal Ferreira de Almeida.*

Pela Fime'a (Manequins e Expositores, L.<sup>da</sup>):

*Eduardo Jacinto Conceição Ferreira.*

Por Oliveira Castro & Cunha, L.<sup>da</sup>:

*Maria da Conceição Gouveia Marques da Silva.*

Pela Marfil (Comércio e Indústrias de Decorações, L.<sup>da</sup>):

*Jorge Alberto da Conceição Marques.*

Pela Atlanta (Mário Moreira dos Santos):

*(Assinatura ilegível.)*

Por Porfírio Baptista:

*Eduardo Jacinto Conceição Ferreira.*

Depositado em 28 de Dezembro de 1977, a fl. 67 do livro n.º 1, com o n.º 333, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### CCT para a actividade de manequins de gesso — Matéria acordada em conciliação

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

O presente contrato entra em vigor a 1 de Janeiro de 1977 e é válido por dezoito meses.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Densidades)

Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato é observada a seguinte proporção: por cada grupo de trabalhadores até cinco poderá existir um aprendiz.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Garantias dos trabalhadores menores)

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

2 — É obrigatório o exame médico semestral.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Revisão das retribuições mínimas)

As retribuições mínimas deverão ser revistas tendo em consideração o aumento do custo de vida, pelo que nas revisões deste contrato deverá ser este um dos princípios a ser ponderado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Previdência social)

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores o seguinte princípio: manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante essa situação.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Reforma por invalidez ou velhice)

Nenhum trabalhador da empresa poderá ser reformado, mediante contribuição da empresa, com ordenado superior ao vencimento máximo fixado por este contrato à data da reforma, independentemente do seu vencimento.

#### Tabela salarial

Grupo I	
Formista-moldista .....	7 500\$00
Decorador .....	
Montador .....	
Grupo II	
Enchedor .....	7 000\$00
Acabador ou polidor .....	
Embalador .....	
Grupo III	
Auxiliar de fabrico .....	6 500\$00

#### Cláusula de exceção

No caso de se verificarem dificuldades económico-financeiras, os sindicatos e as entidades patronais investigarão a situação económica das empresas e poderão negociar condições diversas.

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Fime'a — Manequins e Expositores, L.<sup>da</sup>:

*(Assinatura ilegível.)*

Por Oliveira Castro & Cunha, L.<sup>da</sup>:

*Maria da Conceição Gouveia Marques da Silva.*

Pela Marfil (Comércio e Indústria de Decorações, L.d.s):  
(Assinatura ilegível.)

Pela At'anta (Mário Moreira dos Santos):  
(Assinatura ilegível.)

Por Porfírio Baptista:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Dezembro de 1977, a fl. 67 do livro n.º 1, com o n.º 333-A, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a

classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste contrato colectivo, propõe-se entregar até ao fim do próximo mês de Dezembro um projecto com aquela classificação.

Lisboa, 6 de Setembro de 1977.

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

Pela Frinca — Manequins e Expositores, L.d.s:  
(Assinatura ilegível.)

Por Oliveira Castro & Cunha, L.d.s:  
Oliveira Castro e Cunha, L.d.s

## ACT para os trabalhadores de escritório e correlativos ao serviço das empresas de fibrocimento

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência da convenção

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, de um lado, todas as empresas cuja actividade seja a da indústria de fibrocimento e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelos sindicatos signatários.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — Sem prejuízo da aplicação retroactiva das tabelas salariais, esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorridos cinco dias após a sua publicação no Boletim do Ministério do Trabalho e será válida por dezoito meses.

2 — 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.

3 — Na falta de apresentação de contraproposta, ou no caso de esta ser apresentada fora do prazo, as negociações directas iniciam-se obrigatoriamente no décimo quinto dia posterior à data limite em que aquela deveria ter sido proferida, devendo ficar concluídas as negociações no prazo máximo de trinta dias, sem prejuízo da sua eventual prorrogação, havendo mútuo acordo das partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

###### Condições de admissão e carreira profissional

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, excepto para paquetes, que é de 14, telefonistas, que é de 18, e para cobradores, que é de 21, sendo exigidas as seguintes habilitações literárias mínimas:

- a) Profissionais de escritório — curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalência;
- b) Contabilista-técnico de contas — cursos oficialmente reconhecidos;
- c) Trabalhadores técnicos de vendas — curso complementar dos liceus ou equivalente;
- d) Restantes trabalhadores — habilitações mínimas legais.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no corpo do n.º 1 adquiram as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do mesmo número terão preferência no provimento de lugares de profissionais de escritório.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, salvo no caso de admissão para funções técnicas especializadas que requeiram elevada responsabilidade, para as quais pode ser estipulado, por acordo escrito entre as partes, um período experimental até sessenta dias. Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.

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

3 — Quando qualquer trabalhador transite de uma para outra empresa associada e do mesmo ramo ou de ramo diferente, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Ao trabalhador nas condições previstas no número anterior é concedida a faculdade de poder abdicar das regalias sociais usufruídas.

5 — A transferência será sempre feita por um período experimental de duração não superior ao limite máximo fixado no n.º 1 desta cláusula, durante o qual o trabalhador poderá regressar, a seu pedido, à antiga empresa, com direito à categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissões provisórias

1 — A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime do contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, que, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da entrada ao serviço da empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga desde que reúnam os necessários requisitos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Registo de desemprego

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao serviço um trabalhador, deverá consultar os sindicatos respectivos e o SNE — Serviço Nacional de Emprego.

2 — A consulta referida no número anterior deverá ser considerada, embora não constitua, por si, razão suficiente para a admissão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

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

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas no anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia, aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia ao sindicato ou sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se, após o envio do mapa referido no número anterior, entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais fixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e de forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro de pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pela entidade patronal pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto serão punidas com multa de 1000\$ a 100 000\$, graduada com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções ao presente diploma os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a três meses;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 e nos prazos estabelecidos nos n.os 1 e 2;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — O número de chefes e subchefes de secção não será nunca inferior a 10 % dos profissionais de escritório, sem prejuízo do número mais elevado existente. Contudo, é obrigatória a existência de um chefe de secção em secções já constituídas.

Quando as secções constituídas ou a constituir tiverem sete ou mais profissionais de escritório, é ainda obrigatória a existência de um profissional com a categoria de subchefe de secção.

§ único. Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, cinco profissionais de escritório ao seu serviço abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho.

2 — O número de chefes de serviço não poderá ser inferior a 50 % do número total de chefes de secção e subchefes de secção tomados no seu conjunto.

3 — O número de chefes de departamento não poderá ser inferior a 50 % do número de chefes de serviço.

4 — Sempre que, por força da percentagem, o resultado obtido não corresponder a uma unidade inteira, será arredondado por excesso ou por defeito, consoante a diferença seja pelo menos igual a 0,5 ou inferior a este valor, sem prejuízo da subsistência de critério mais favorável aos trabalhadores seguido nas empresas.

5 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as percentagens conforme o anexo II.

6 — O número total de estagiários não poderá exceder 25 % do número de escriturários, ou mais de um, no caso de o número daqueles ser inferior a quatro.

7 — Trabalhadores técnicos de vendas. — Dotações mínimas.

Sem prejuízo das categorias que lhes competirem pelas funções que efectivamente exercerem, os profissionais abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

- a) Por cada grupo de três trabalhadores de categoria de promotor de vendas, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir, obrigatoriamente, a um deles a categoria de inspector/prospector de vendas;
- b) Nas empresas em que haja dois trabalhadores com a categoria de inspector/prospector de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas e ou de um trabalhador com categoria superior.

Contudo, nas empresas onde haja apenas inspector/prospector de vendas observar-se-á a existência de um chefe de vendas por cada três inspectores/prospectores de vendas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>-A

##### Acessos

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas legais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros menores de 21 anos.

3 — Os contínuos ou porteiros menores ascenderão a contínuos ou porteiros maiores logo que completem 21 anos de idade.

4 — Os estagiários ascenderão automaticamente a terceiros-escriturários quando perfaçam três anos de trabalho na categoria.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão automaticamente às classes seguintes logo que perfaçam três anos numa delas.

6 — Os programadores, operadores mecanográficos e perfuradores-verificadores ascenderão automaticamente ao 1.º escalão logo que perfaçam três anos no 2.º escalão.

7 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da entrada em vigor desta convenção.

8 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham, nas categorias ou escalões de acesso automático, tempo de permanência

igual ou superior ao agora fixado nesta convenção ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

9 — Acesso dos técnicos de vendas: os promotores de vendas até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função, independentemente da empresa em que esta seja prestada.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvem relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar por escrito aos sindicatos os esclarecimentos que, por escrito, lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar, nos termos desta convenção, aos sindicatos respectivos o valor das correspondentes quotizações sindicais;
- e) No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois da audição prévia dos trabalhadores que irão ser chefiados;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, não podendo em caso algum tais atestados conter referências diferentes das requeridas.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerce os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou alterar a situação profissional, sem consentimento do trabalhador;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções ou que vão além do compatível com a sua categoria sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- e) Transferir individualmente o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito, desde que, neste último caso, a mudança de zona implique para o profissional deixar de estar em regime de deslocação ou passar a estar em tal regime;
- f) Obrigar o profissional a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos profissionais;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador mesmo que com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- k) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

3 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 40.\*

#### Cláusula 14.\*

##### Direito à greve e proibição de «lock-out»

Em conformidade com os preceitos da Constituição Política da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.\*

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será somente de segunda a sexta-feira, não podendo ser superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

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

3 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 os contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, que continuam a praticar os horários actualmente vigentes nas empresas.

#### Cláusula 16.\*

##### Trabalho extraordinário em dias de descanso e dias feriados

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

2 — Só para a realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, a título facultativo para o trabalhador, e desde que tal excesso de trabalho não justifique a admissão de mais trabalhadores, ainda que a prazo.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

Este número poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa, ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 75 % por cada hora praticada.

5 — O trabalho prestado em dias feriados, descanso semanal obrigatório ou complementar será pago com o acréscimo de 200 %.

6 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ainda ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de remuneração. O trabalho prestado no dia de descanso complementar dá direito ao trabalhador a um descanso compensatório num dos três dias úteis seguintes, proporcional ao tempo de trabalho prestado.

7 — A remuneração prevista nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula não isenta o trabalhador de receber a retribuição especial de 25 % por cada hora devida por trabalho nocturno, quando o trabalho seja prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 17.\*

##### Contrato a prazo

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

6 — Quando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

#### Cláusula 18.\*

##### Horários flexíveis

Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, e sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilitem, poderão vir a ser praticados horários de tipo flexível.

#### Cláusula 19.\*

##### Isenção do horário de trabalho

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador está automaticamente isento de horária de trabalho.

3 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados, nos quais o trabalho é facultativo. Nos termos desta convenção o trabalhador isento que trabalhar em qualquer destes dias tem direito a retribuição pelo trabalho executado, nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>

4 — A retribuição especial referida no n.º 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia.

5 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e do parecer dos delegados sindicais respectivos ou, na sua falta, do sindicato respectivo, apresentando todos os documentos necessários para comprovar as razões alegadas.

6 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações mínimas da tabela III em anexo.

A produção de efeitos da tabela salarial contar-se-á a partir de 1 de Setembro de 1977, podendo as empresas a partir da data da publicação da convenção pagar a retroactividade mensalmente por cada mês de atraso.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — É vedado às empresas atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM=Remuneração mensal;  
HS=Horário semanal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por acidente ou doença.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Diurnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diurnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria até ao limite de cinco diurnidades.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às categorias ou classes profissionais com acesso automático.

3 — Para que produza os efeitos previstos no n.º 1, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Novembro de 1974. Todavia, os trabalhadores que em 1 de Novembro de 1977 tenham dois ou mais anos e menos de três de permanência em qualquer das categorias sem acesso automático constantes do anexo III terão direito a uma diurnidade, na data de entrada em vigor desta convenção.

4 — As diurnidades são independentes da retribuição efectiva dos trabalhadores, acrescendo-lhes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio, cujo valor será correspondente a um mês de ordenado.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — Quando o contrato de trabalho estiver suspenso por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes-

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transportes e abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regime das deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento de almoço até ao montante de 120\$, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário;
- c) O subsídio de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de 70\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 120\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 330\$;  
Diária completa — 480\$.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal do trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal;
- d) Para deslocações que se prolonguem para além de quinze dias, o trabalhador tem direito a viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a empresa o autorize.

8 — Aos trabalhadores que se deslocarem em serviço em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro da gasolina super, salvaguardando-se coeficientes superiores já praticados nas empresas.

Excluem-se do atrás disposto os profissionais de serviço externo, aos quais o quilómetro será pago pelo coeficiente de 0,26, suportando ainda neste caso a entidade patronal as despesas do seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

9 — Caso o trabalhador adoeça quando estiver deslocado do continente, deverá comprovar essa situação mediante apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tendo ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber tratamento adequado prescrito pelo médico.

10 — Nas situações previstas no 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.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transferência de local ou base de trabalho

1 — Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobília;

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

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de 2 000 000\$, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

#### CAPÍTULO VII

##### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Alimentação, subsídios e complemento

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de quarenta trabalhadores, nas condições estipuladas no regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de refeitório, acordará com os trabalhadores a forma de estes comparticiparem nas despesas e no modo de garantir uma boa gestão do mesmo;

3 — As empresas equipadas com refeitório obrigam-se a fornecer alimentos em regime de dieta a trabalhadores a quem o mesmo tenha sido prescrito pelo médico.

#### CAPÍTULO VIII

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;

1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

3 — São considerados ainda feriados: a terça-feira de Carnaval; o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

4 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

5 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de trinta dias de calendário, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, quinze dias terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio de calendário por cada mês de antiguidade, que completará em 31 de Dezembro, e que, obrigatoriamente, serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

5 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a um mês.

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

7 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que dizem respeito, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida

causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem as entidades patronais proporcionar-lhes antes da incorporação o gozo de férias a que têm direito.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos do seu interesse, o alterar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de quinze dias consecutivos de férias.

3 — Se, por motivo de doença, o trabalhador, à data do início ou durante o seu período de férias se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Indemnizações por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas, cujos contratos tenham cessado, receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total igual à retribuição correspondente ao período de férias estabelecido nos n.<sup>os</sup> 1 e 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — No caso de ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas à empresa, sempre que possível, na véspera, com exceção da referida na alínea c) do n.<sup>o</sup> 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de dez dias.

4 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem a instrução do respectivo processo disciplinar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, ou em casos de doença, acidente ou ainda no cumprimento de obrigações legais;
- b) Prática dos actos necessários ao cumprimento de funções sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge, ou de parente ou afim no 1.<sup>º</sup> grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.<sup>º</sup> grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- f) Aplica-se o disposto na alínea anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- g) Nascimento de filho, por período de dois dias úteis, seguidos ou não;
- h) Nos dias de prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em caso de acidente.

2 — Nos casos previstos nas alíneas anteriores, a empresa poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados.

3 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) e c) a i) do n.<sup>o</sup> 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, sem prejuízo, quanto à alínea b), do crédito de horas fixado nesta convenção.

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **Licenças sem retribuição**

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

## **CAPÍTULO IX**

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

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Despedimentos**

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

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

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

5 — A invocação da justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, onde se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 44.<sup>a</sup>

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

7 — 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 a reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

8 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir qualquer empregado pagará a este no acto do despedimento, independentemente do ordenado por in-

teiro do mês em que o mesmo se verificar, uma indemnização equivalente a dois meses de ordenado pôr cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses, sem prejuízo do previsto na cláusula 72.<sup>a</sup>

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção no primeiro ano conta-se como um ano completo.

10 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional e subsídio inerente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e subsídio de Natal, na parte proporcional.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Cessação**

O contrato de trabalho cessa por:

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

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão sindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, não podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes para além da prova da cessação imediata do contrato.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando o trabalhador continuar quinze dias ou mais ao serviço da empresa para além do prazo certo a que pelo mesmo contrato esteja sujeito.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade d'aquele.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro de trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção ou decorridos três meses sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade de inexistência.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído, no prazo de sessenta dias a contar do seu início, até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, que, no caso da sanção previsível ser justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias contados a partir do primeiro dia posterior ao da notificação, podendo aquele prazo, a seu requerimento, ser prorrogado por uma só vez por igual período;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

4 — No caso de notificação da nota de culpa por afixação na empresa ou no da prorrogação do prazo para a apresentação da defesa do trabalhador será alargado por idêntico período o prazo previsto no n.º 2 desta cláusula para conclusão do processo.

5 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, o qual deve

ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

6 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a da aplicação da justa causa para despedimento e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

8 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

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

10 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa, que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da entidade patronal, fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além do previsto no número anterior e nos n.<sup>o</sup>s 6 e 10 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

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

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A mudança de local de trabalho para sítio que não lhe convenha;
- c) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violção dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;

- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos ou entidade patronal;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

§ único. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos do n.<sup>o</sup> 8 da cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária 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. Para este efeito, deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos trinta dias anteriores à transmissão, manter afixado nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no n.<sup>o</sup> 8 da cláusula 40.<sup>a</sup>, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito, tanto pela empresa cessante, como pela adquirente.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento os trabalhadores a que atude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa, observando-se para o efeito os termos da lei.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente ficará sujeita às sanções e obrigada às indemnizações previstas na lei.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos durante o primeiro ano de vida destes;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do Estatuto do Ensino Técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário e até ao máximo de uma hora e meia por dia de curso e para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Previdência

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Previdência e abono de família

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abrange nos termos da lei.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo do disposto na cláusula 70.<sup>a</sup>

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o valor líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência quando o receber.

3 — Para os efeitos dos n.<sup>os</sup> 1 e 2, considera-se como remuneração o vencimento acrescido das diuturnidades a que tiver direito.

4 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

### CAPÍTULO XII

#### Formação profissional dos trabalhadores

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo as empresas concordar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigarão a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os despendos realizados em formação profissional, de modo

a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigarão a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo de remuneração.

2 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente até 14 000\$ e até 10 000\$, e numa dotação anual para o material escolar até aos limites seguintes:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 1000\$;  
Cursos gerais — 1500\$;  
Cursos complementares e médios — 2500\$;  
Cursos superiores — 4000\$.

- b) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado nos números anteriores, deverá fazer prova anual de aproveitamento em duas disciplinas.

### CAPÍTULO XIII

#### Disciplina do trabalho

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensões simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito, e ficará a cargo da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos do arguido, desde que possuam competência delegada.

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

5 — Serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

- a) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa, que poderá ser prorrogada por igual período, se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4 e uma vez que tenha sido requerido pelo arguido;
- b) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao número máximo de cinco.

6 — A comissão de trabalhadores e o delegado sindical, ou, na falta destes, o sindicato respectivo, serão avisados da intenção do procedimento da empresa sobre o trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

7 — A comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, e, na falta deste, o sindicato respectivo, pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue.

8 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de remuneração;
- d) Despedimento.

9 — A suspensão de prestação de trabalho não poderá exceder cinco dias no caso da primeira infracção e dez dias no caso da reincidência, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias.

10 — Em caso de despedimento o procedimento disciplinar obedecerá às regras constantes da cláusula 46.<sup>a</sup>

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

12 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes a reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

13 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 9 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

14 — Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias e averbadas no respectivo livro de registo de sanções.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado, com verdade, aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto, com verdade, os sindicatos ao corrente de transgressões às leis de trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Ter exercido, exercer ou pretender candidatar-se a associações sindicais, previdência ou a delegado sindical;
- g) Em geral, invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 8 da cláusula 40.<sup>a</sup>, sem prejuízo da cláusula 72.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, grupos de trabalho ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores, sem prejuízo da cláusula transitória 72.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO XIV

#### Da organização sindical dos trabalhadores

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais, criadas

ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a comissão intersindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais filiados nos sindicatos subscritores.

3 — A empresa poderá suportar as despesas ocasionadas pelas deslocações dos delegados sindicais.

4 — As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

1 — A empresa é obrigada a:

a) Pôr à disposição das comissões sindicais de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões. Tal local será atribuído

a título permanente nas empresas que disponham de mais de cento e cinquenta trabalhadores;

- b) Reconhecer o direito de a comissão sindical de trabalhadores afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão sindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Nas empresas com menos de cento e cinquenta trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- e) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhe sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- f) Os delegados sindicais em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215/B-75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1 — A comissão intersindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões das comissões intersindicais de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão transmitidos a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidas a escrito.

## CAPÍTULO XV

### Assembleia de trabalhadores

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Direito a reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o horário normal de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo de trabalho extraordinário e desde que se assegurem os serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se em local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical dos trabalhadores ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa abrangidos por esta convenção, sem prejuízo de normalidade de laboração, no caso de trabalho extraordinário ou por turnos.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigar-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações sempre que necessário.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Reclassificação dos trabalhadores

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor da presente convenção ficam as empresas obrigadas a apresentar à Direcção-Geral do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação e o enquadramento sindical de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por acordo com a comissão intersindical de trabalhadores da empresa abrangidos por esta convenção.

3 — Os trabalhadores que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à entidade patronal e à comissão intersindical, as quais deverão pronunciar-se no prazo de dez dias.

## CAPÍTULO XVI

### Regalias sociais

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Regalias sociais

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção beneficiem, a nível de empresa, de regalias sociais, designadamente no campo da segurança social, complementos de doença e reforma, manterão o direito a elas, sem prejuízo da eventual renúncia total ou parcial.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigar-se a descontar mensalmente e a remeter aos respectivos sindicatos o montante das quotizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar por escrito que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Despedimentos

O disposto no n.º 8 da cláusula 40.<sup>a</sup> e nas alíneas a) e c) da cláusula 60.<sup>a</sup> será reduzido aos valores legais imperativos enquanto e até estes se mantiverem.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Garantias da manutenção de regalias anteriores

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

2 — À empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Atribuições de categorias e dotações mínimas

Os trabalhadores a promover para as categorias de chefes de secção, de serviços e de departamento serão obrigatoriamente escolhidos entre os trabalhadores dos actuais quadros das empresas durante a vigência da presente convenção.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação desta convenção.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Isenções de horário de trabalho

A partir da entrada em vigor da presente convenção todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho em matéria de isenções de horário, desde que contrariem a regulamentação desta convenção, terão de ser objecto de novo pedido formulado pelas empresas, de acordo com esta convenção.

## CAPÍTULO XVIII

### Comissões paritárias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes nos três dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto, devendo, nos casos de versarem matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

## ANEXO I

### Definição de funções e categorias

Além das funções para que tenham conhecimentos e habilitações específicas previstas nesta convenção, cumpre, designadamente:

*Director de serviços.* — Participe na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais actividades fundamentais da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

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

*Chefe de serviços.* — O trabalhador que, na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções, se situa no plano hierárquico abaixo do chefe de departamento. Coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um sector.

*Contabilista — Técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de

actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem 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 um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a 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 ordinogramas 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 da informação.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual

e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos 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.

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

#### Escalões de 1.<sup>º</sup> e 2.<sup>º</sup>

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que executa tarefas mais qualificáveis, coadjuva directamente o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

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

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

*Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda,

distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrancas, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos, e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

#### Escalões de 1.º, 2.º e 3.º

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Operador mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica posteriormente as anomalias verificadas na sua execução.

1 — Enquadram-se nesta categoria, de um modo geral, os trabalhadores que operam com máquinas de características idênticas.

#### Escalões de 1.º e 2.º

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

*Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas 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 fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

#### Escalões de 1.º e 2.º

*Esteno-dactilógrafo.* — 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.

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

Estes trabalhadores, depois do período de três anos, ingressarão na categoria de escrivários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço que vinham a desempenhar.

#### Escalões de 1.º, 2.º e 3.º

*Estagiário.* — O trabalhador que se prepara para o exercício da função de escrivário, coadjuvando-o.

#### Escalões de 1.º, 2.º e 3.º

*Apontador.* — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas ou atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções, estes trabalhadores serão reclassificados como escrivários para todos os efeitos.

*Director de vendas.* — O trabalhador responsável pela definição da política de vendas e sua gestão dentro da empresa.

*Chefe de serviço de vendas.* — O trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo da acção comercial da empresa, dirigindo os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

*Chefe de vendas.* — O trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de técnicos de vendas no sector de vendas da empresa.

*Inspector-prospector de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, assim como inspecciona a actividade comercial dos agentes e visita clientes, informando-se das suas necessidades e recebendo reclamações; verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa a aceitação do mercado para os produtos e serviços vendidos; recebe encomendas, colhe elementos para elaboração de orçamentos.

*Assistente técnico comercial.* — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem obras, apresenta os materiais, expõe as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico. Elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas. Eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

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

Os trabalhadores até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função.

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

*Telefonista.* — Presta serviço na central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Continuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Vigilante de creche ou infantário.* — É o trabalhador que vigia as crianças em refeições, recreio e durante os períodos de repouso.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações. Sempre que desempenhe funções de orientação e coordenação, ser-lhe-á atribuída, para os devidos efeitos, a categoria de encarregado de limpeza.

*Recepção-nista-motorista.* — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que seja necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

### Classificação das profissões

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

#### 1 — Quadros superiores:

##### 1.1 — Técnicos de produção e outros:

- Director de vendas.
- Director do serviço de vendas.

##### 1.2 — Técnicos administrativos:

- Director de serviço.
- Chefe de departamento.
- Chefe de serviço.
- Contabilista/técnico de contas.
- Analista de sistemas.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos de produção e outros:

- Chefe de vendas.

##### 2.2 — Técnicos administrativos:

- Chefe de secção.
- Programador.

#### 3.2 — Profissionais altamente qualificados:

- Subchefe de secção.
- Secretário/a.
- Correspondente em línguas estrangeiras.
- Guarda-livros.
- Inspector/prospector de vendas.
- Assistente técnico comercial.

#### 4 — Profissionais qualificados:

##### 4.1 — Administrativos:

- Escriturário.
- Operador mecanográfico.
- Caixa.
- Esteno-dactilógrafo.
- Operador de máquinas de contabilidade.
- Perfurador/verificador.
- Dactilógrafo.
- Apontador.

##### 4.2 — Comércio:

- Promotor de vendas.

5 — Profissionais semiqualificados (especializados):

ANEXO III

5.1 — Administrativos:

Cobrador.  
Telefonista.

5.2 — Produção e outros:

Recepção/motorista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Contínuo.  
Porteiro.  
Guarda.  
Trabalhadora de limpeza.  
Vigilante de creche ou infantário.

X — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.  
Paquete.

ANEXO II

Quadro base de proporções mínimas para a classificação dos trabalhadores

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante os seguintes quadros de densidade:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) Escriturários:										
De 1. <sup>a</sup> .....	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3
De 2. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3. <sup>a</sup> .....	-	-	1	2	2	2	3	4	4	4
b) Operadores mecanográficos:										
De 1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2. <sup>a</sup> .....	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Sempre que o número de trabalhadores for superior a dez, as proporções para classificação far-se-ão por grupos de dez respeitante em cada um deles às respectivas proporções.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

6 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

Classe	Categorias	Ordenado mínimo
A	Director de serviços ..... Director de vendas .....	24 000\$00
B	Chefe de departamento .....	20 000\$00
C	Chefe de serviços ..... Chefe de serviços de vendas ..... Contabilista-técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	18 000\$00
D	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de vendas .....	16 000\$00
E	Subchefe de secção ..... Secretário/a ..... Inspector/prospector de vendas ..... Assistente técnico comercial ..... Correspondente em línguas estrangeiras	14 500\$00
F	Primeiro-escriturário ..... Caixa ( <sup>1</sup> ) ..... Programador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ..... Promotor de vendas com mais de três anos .....	13 000\$00
G	Segundo-escriturário ..... Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo ..... Cobrador ( <sup>1</sup> ) ..... Promotor de vendas até três anos .....	11 500\$00
H	Terceiro-escriturário ..... Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Contínuo maior ..... Recepção/motorista .....	10 000\$00
I	Estagiário do 3. <sup>º</sup> ano ..... Dactilógrafo do 3. <sup>º</sup> ano ..... Porteiro ..... Guarda ..... Encarregada da limpeza ( <sup>2</sup> ) ..... Vigilante de creche ou infantário ( <sup>2</sup> ) .....	8 500\$00
J	Estagiário do 2. <sup>º</sup> ano ..... Dactilógrafa do 2. <sup>º</sup> ano ..... Trabalhadora de limpeza ( <sup>2</sup> ) .....	8 000\$00
K	Estagiário do 1. <sup>º</sup> ano ..... Dactilógrafa do 1. <sup>º</sup> ano ..... Contínuo menor .....	7 500\$00
L	Paquete de 17 anos ..... Paquete de 16 anos ..... Paquete de 15 anos ..... Paquete de 14 anos .....	6 000\$00 5 500\$00 5 000\$00 4 500\$00

(<sup>1</sup>) Os caixas, os cobradores ou quem na sua ausência ou impedimentos os substituir têm direito a um abono mensal para faltas de 500\$.

(<sup>2</sup>) Vencimento para tempo inteiro.

#### **ANEXO IV**

#### **Segurança, saúde e higiene no trabalho**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores**

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal os locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — 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 iniciativas neste campo, sempre sob continúa aceitação dos trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Constituição da comissão de segurança**

1 — A comissão de segurança tem um nível variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa com a aceitação dos restantes membros da comissão e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da mesma empresa poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Atribuições da comissão de segurança**

1 — A comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de tra-

balho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões às empresas destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam, à Inspecção do Trabalho e à 2.<sup>a</sup> Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer empresa ou dependência, as atribuições que àqueles se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.<sup>o</sup> 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Deveres específicos da empresa**

As empresas devem:

- a) Dar apoio à CS e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a CS ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da CS ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Despesas com a comissão de segurança**

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança são suportados pelas respectivas empresas.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Disposições transitórias

As empresas são obrigadas a comunicar aos sindicatos outorgantes, ao Ministério do Trabalho, no prazo de quinze dias, a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões e das sub-comissões de segurança, se a elas houver lugar.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Encarregado de segurança — Suas atribuições

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Reuniões da comissão de segurança

1 — As CS reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — As CS podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

3 — A Inspecção do Trabalho poderá convocar oficialmente a CS quando julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspecção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições

1 — A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de cem trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene nos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Regulamento de higiene

#### I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incômodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

#### II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar de ventilação artificial sejam concebidos de tal

- maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas expropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente de ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança adequada, natural ou artificial.

### III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas de um maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

### IV — Temperatura

11 — Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

### V — Espaço unitário de trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

### VI — Água potável

15 — a) A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a instituição periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

### VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

### IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

### X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

#### XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

#### XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros SOCORROS.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

As associações sindicais:

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 Trabalhadores Técnicos da Vendas:

Maria Gabriela Costa Ferreira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Joé Eduardo Marques Borges Bicudo.

Pelo Sindicato da Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Joaquim Pires Simão.

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

João Inácio de Freitas.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

As empresas:

Pelo Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibro-Cimento, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Fibrolite — Empresa de Fibro-Cimento, Lda:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Novinco — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Dezembro de 1977, a fl. 67 do livro n.º 1, com o n.º 334, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT da ind. de cerâmica de barro vermelho — Electricistas do Centro

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — Este contrato obriga:

a) Por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de

barro vermelho representadas pelas associações patronais signatárias;

b) Todos os trabalhadores ao serviço das mesmas empresas representados pelo sindicato signatário.

2 — Ambas as partes se comprometem a requerer ao Ministério do Trabalho o alargamento de âmbito deste

CCT a todas as empresas que, embora não filiadas nas associações patronais signatárias, exerçam a sua actividade no mesmo sector.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos das leis, e vigorará por um período igual ao estabelecido na legislação em qualquer momento, não podendo ser denunciado antes de decorrido um ano sobre a data da sua publicação.

Considerar-se-á prorrogado por iguais períodos se qualquer das partes o não denunciar no período de quinze dias a contar do termo da sua vigência.

Nos termos legais, têm efeito retroactivo a partir de 1 de Abril de 1977 as remunerações base previstas na tabela salarial anexa e ainda a sua incidência nas férias e respectivo subsídio.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de rescisão ou alteração, feito por escrito, dirigido pela parte que a pretende à outra parte.

3 — Enquanto não vigorar o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

1 — A parte que receber a proposta deverá responder por escrito até um mês após a recepção daquela, aceitando ou apresentando contraproposta.

2 — Tendo havido contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de quinze dias após a recepção da mesma.

3 — As negociações terão a duração de trinta dias, podendo ser prorrogadas por um só período de igual tempo, havendo acordo das partes.

### CAPÍTULO II

#### Categorias profissionais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias seguintes constantes no anexo I.

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após três anos de aprendizagem;
- 2) Após dois anos de aprendizagem, logo que completem 17 anos;
- 3) Após um ano de aprendizagem, logo que completem 18 anos;
- 4) Após seis meses para os admitidos com idade superior a 18 anos;

b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

c) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

3 — a) Os trabalhadores electricistas graduados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos geral de electricidade, formação montador electricista, formação electromecânico e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.<sup>º</sup> grau de torpedeiros-detectores, 2.<sup>º</sup> grau de electricistas e 2.<sup>º</sup> grau de artilheiros da marinha de guerra portuguesa, curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.<sup>º</sup> ano.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, cursos do 1.<sup>º</sup> grau de torpedeiros-detectores, 1.<sup>º</sup> grau de electricistas e 1.<sup>º</sup> grau de artilheiros da marinha de guerra portuguesa terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.<sup>º</sup> ano.

4 — Observar-se-ão dois escalões para a categoria de oficial, conforme tenham menos ou mais de dois anos de permanência nesta categoria.

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

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — É de 14 anos a idade mínima de admissão.

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

3 — Quando se verificarem admissões, as empresas terão de consultar, prioritariamente, o Serviço Nacional de Emprego.

4 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a quinze dias.

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

6 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

1 — Antes da admissão de trabalhadores a entidade patronal deve submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da profissão, 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 7.<sup>a</sup>

##### Documento de admissão

No acto de admissão, a entidade patronal entregará obrigatoriamente a cada trabalhador um documento autenticado do qual constem: categoria profissional, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas. A entidade patronal compromete-se a enviar ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias após o período experimental, cópia do documento acima referido.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### 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.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

2 — A entidade patronal deve dar ao substituto no acto da admissão conhecimento expresso, por escrito, de que pode ser despedido imediatamente após aviso prévio de oito 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 na cláusula respectiva e seguintes.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de quinze dias após o regresso daquele que substitui, 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 na respectiva categoria, dever-se-á dar-lhes preferência desde que reúnam os necessários requisitos.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a auferir das demais regalias da categoria do trabalhador substituído durante o tempo dessa substituição.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a três meses seguidos ou doze meses interpolados, exceptuando as substituições por efeitos do período de férias, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição e categoria nas condições do número anterior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes regras e promoções:

- a) Será obrigatória a existência de um encarregado nas entidades patronais que empreguem pelo menos seis trabalhadores;
- b) Havendo apenas um trabalhador, deverá ser classificado pela empresa como oficial e pago de acordo com a categoria respectiva.

2 — Sempre que a entidade patronal possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observará em cada um deles as proporções mínimas estabelecidas no número anterior.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

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

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de qualquer benefício ou regalia.

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

### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

#### **Quadro de pessoal nas empresas**

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

2 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

3 — As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

##### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

###### **Deveres dos trabalhadores**

1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.

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

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

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

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

6 — Comparecer ao serviço com assiduidade.

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

8 — Obedecer à entidade patronal e seus superiores hierárquicos, dentro da competência que por aquela lhes seja atribuída, em tudo o que respeita a trabalho e disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

9 — Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos.

##### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **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 casos de força maior e apenas temporariamente.

4 — Dispensar os trabalhadores, com remuneração, durante o tempo necessário, para a frequência de cursos de formação e aperfeiçoamento profissional. Deverá também dispensar os trabalhadores sem perda de quaisquer direitos e regalias, mas sem remuneração, quando sejam indicados pelo sindicato para a frequência de curso de formação sindical.

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

6 — Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correção 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.

9 — Enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale postal, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos. O disposto neste número entrará em vigor quando o mesmo regime for acordado com a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Cerâmica.

10 — Facilitar a consulta do seu processo individual, sempre que o trabalhador o solicite.

##### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

###### **Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por conta desse exercício;
- 2) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo o disposto na lei;
- 3) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- 4) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>;
- 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 ou readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 8) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Transferência do local de trabalho**

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo se houver acordo do trabalhador, o qual deve ser avisado por escrito com antecedência mínima de oito dias.

2 — O acordo referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente em documento escrito, assinado por ambas as partes interessadas, e deverá ser visado pelo sindicato.

3 — Desse acordo poderão constar:

- a) Despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar;
- b) Mobiliário e outros bens;
- c) Encargos resultantes do novo local de trabalho, especificadamente aumento efectivo da renda de casa, dos transportes e compensação de qualquer diminuição real do rendimento familiar, devidamente comprovada.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos trabalhadores menores**

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

2 — Pelo menos uma vez por ano, a entidade patronal é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da respectiva saúde e desenvolvimento físico normal.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Os delegados sindicais serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

3 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

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

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

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Tempo para o exercício de funções sindicais**

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

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

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Cedência de instalações**

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Reuniões dos trabalhadores na empresa**

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

2 — Com a ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

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

2 — A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com um prazo mínimo 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 efeito do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão ser chamados a participar, por qualquer das partes, nestas reuniões, embora sem direito a voto.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, distribuídas por cinco dias e meio, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período 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.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Todos os trabalhadores poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, prévio acordo escrito do trabalhador e prévio conhecimento à comissão sindical ou, na sua falta, ao sindicato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Redução do horário para trabalhadores-estudantes

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

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

3 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo dos trabalhadores.

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.

5 — A entidade patronal deve facilitar o trabalho em tempo parcial aos trabalhadores-estudantes, embora com perda proporcional de retribuição.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### 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 25 %, salvo serviço de turno rotativo, que será remunerado de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2 — É função do electricista de turno o serviço de assistência e reparação de todo o equipamento em laboração, ficando os demais serviços a cargo da manutenção eléctrica (equipa de horário normal).

3 — O horário de trabalho para turnos rotativos terá a duração de quarenta e duas horas semanais,

segundo o esquema constante deste contrato ou qualquer outro equivalente que conduza à mesma duração e que tenha o acordo dos trabalhadores.

4 — O trabalho prestado em dias feriados será pago pelo dobro da remuneração normal.

5 — O regime de trabalho de três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal de 2500\$. O regime de trabalho de dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal de 1500\$.

6 — O regime de trabalho de dois turnos rotativos só abrange o período compreendido entre as 8 e as 24 horas.

7 — O subsídio de turnos não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

8 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição, considerado tempo de trabalho.

9 — Serão dispensados desse serviço os trabalhadores que por motivo de saúde comprovado o não devam executar.

10 — As empresas que sirvam refeições ao pessoal com horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição em todos os turnos aos trabalhadores de turnos ou a comparticipar com uma quantia igual à despendida em média pela empresa em cada refeição que serve ao pessoal de horário normal. Este ponto só entrará em vigor no dia em que igual regalia for acordada para os trabalhadores abrangidos pelo CCT vertical da indústria de cerâmica.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado pelo trabalhador, em dias úteis, para além do seu horário normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram circunstâncias que ponham em risco equipamentos ou matérias-primas ou para fazer face a acréscimos de trabalho e sempre de acordo com os trabalhadores abrangidos.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário anual, exceptuando-se os casos de força maior devidamente analisados e reconhecidos pela comissão sindical da empresa.

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

5 — Quando o trabalhador prestar mais de quatro horas consecutivas de trabalho extraordinário, terá

direito a gozar um dia de descanso remunerado no prazo de uma semana após o dia em que terminar este trabalho.

6 — Quando o trabalhador prolongar o seu período normal de trabalho por mais de três horas consecutivas, tem direito a um período remunerado de descanso de trinta minutos para tomar uma refeição quente fornecida e paga pela entidade patronal ou, na sua impossibilidade, à atribuição de um subsídio de 100\$ para a refeição.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial com 50 % de acréscimo na primeira hora diária e 100 % nas subsequentes.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, será remunerado ainda com o acréscimo estabelecido no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>

3 — Sempre que, após o período normal de trabalho, o trabalhador seja convocado a prestar trabalho extraordinário entre as 0 e as 7 horas, terá direito a uma retribuição nunca inferior a duas horas e à remuneração do tempo gasto no transporte, nas condições estipuladas nos números anteriores. Neste caso, o trabalhador terá ainda direito ao pagamento das despesas de transporte devidamente comprovadas, bem como deverá estar coberto pelo seguro de acidentes de trabalho da empresa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e complementar ou feriados será pago pelo dobro da retribuição normal.

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, salvo o serviço de turnos em dia feriado.

4 — Sempre que o número de horas de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar quatro horas, terão os trabalhadores direito a uma refeição gratuita ou paga nos termos do n.º 6 da cláusula 29.<sup>a</sup>

5 — Os dias de descanso semanal e complementar são respectivamente o domingo e o sábado. Nas empresas onde estiver a ser praticado o horário de cinco dias semanais, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Generalidades

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

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista na tabela anexa a este contrato.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Documento, data e forma de pagamento

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

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

3 — Para todos os efeitos, a fórmula de cálculo de salário-hora é a seguinte:

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

RM=Retribuição mensal;

HS=Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluem um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional, ou quaisquer outras doenças, desde que justificadas pelos respectivos serviços médico-sociais, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro.

6 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação de contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

Nas empresas onde estiver a ser praticado o horário de cinco dias semanais, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores que laboram em regime de turnos rotativos, o dia de descanso semanal e o complementar serão rotativos e deverão coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos, de sete em sete semanas.

3 — Os trabalhadores gozarão os seguintes feriados:

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 e ainda o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado. Este último poderá, porém, em caso de interessar para a maioria dos trabalhadores de cada empresa, ser substituído por qualquer outro dia.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### 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 antes do início daquele período.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

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) A marcação do período de férias deverá ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou delegado sindical, pela ordem indicada.

c) No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário das entidades nele referidas.

6 — A entidade patronal poderá, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento para efeitos de gozo de férias.

7 — Para além dos trabalhadores referidos no n.º 2, podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las junto de familiares nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro, salvo o caso de encerramento total previsto no n.º 6.

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

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

10 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

12 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e

respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

15 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 13.

16 — A prova da situação de doença prevista no n.º 14 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas — Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

- a) Doença e acidente de trabalho;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Motivo de casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) Motivo de nascimento de filhos, um dia;
- g) Necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nomeadamente no caso de acidente, doença ou parto da esposa ou companheira. A assistência inadiável terá de ser cabalmente demonstrada pelo trabalhador;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- i) Em consequência do cumprimento de qualquer obrigação legal ou de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, policial ou militar, por motivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- j) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- k) Exercício das funções de bombeiro, pelo tempo necessário, se como tal estiver inscrito;
- l) Doação de sangue, no máximo de um dia por mês.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimento, com excepção das alíneas a), h), k) e l). As faltas previstas na alínea h) do número anterior determinam

perda de retribuição, salvo o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores. Nos casos previstos na alínea i) do número anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — As faltas da alínea f) entendem-se como dia completo a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tomar conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores sem observância do estabelecido neste contrato.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda de remuneração correspondente ao período em falta;
- b) Possibilidade, nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poder ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito;
- c) Incorrência em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
  - 1) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
  - 2) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício de prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais, incompatíveis com a sua continuação ao serviço e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam aqueles direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições legais e contratuais aplicáveis e da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa e recuperando todos os restantes direitos logo que regresse ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal ou seu representante para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O trabalhador retomará o serviço no prazo de quinze dias a partir da data da sua apresentação, não podendo a entidade patronal opor-se a que retome o serviço.

5 — Porém, o contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais e contratuais aplicáveis e da legislação sobre previdência.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através do 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 caducará se não for iniciado o seu exercício dentro de sessenta dias após o conhecimento da infracção.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de sessenta dias, sempre que possível.

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 da nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de oito dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A falta ou irregularidade do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada.

7 — Inicado 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.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até doze dias;
- d) Despedimento com justa causa.

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

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

2 — Poderão nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) Ofensa grave à honra e dignidade de qualquer trabalhador, entidade patronal ou seu representante;
- d) Recusa repetida do trabalhador a executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas da entidade patronal ou superior hierárquico competente desde que respeitem às funções da respectiva categoria ou escala profissional e não sejam contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- f) A divulgação ou cópia de modelos, fórmulas ou sistemas utilizados na empresa em que trabalha.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Reestruturação de serviços**

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, podendo neste caso os trabalhadores afectados conservarem-se ao serviço ou despedirem-se com justa causa.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do 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 às novas funções.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **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 de contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Falência da entidade patronal**

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

### **CAPÍTULO IX**

#### **Deslocações**

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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 56.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora para cada percurso e até 40 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 deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos;
- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal e ou ao trabalho extraordinário de acordo com a cláusula 30.<sup>a</sup> «Trabalho extraordinário».

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

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

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação (devidamente comprovados) e preparação das deslocações, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, como 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 só iniciará o trabalho no dia imediato.

5 — Todos os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento das viagens de e para o local da sua residência durante o fim de semana. Terão ainda direito a um subsídio de deslocação igual a 15 % da retribuição base por cada dia consecutivo de deslocação.

6 — Sempre que em serviço o profissional conduza veículo da empresa, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, à excepção dos casos de responsabilidade criminal.

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

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,24

sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina *super* na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Deslocações para fora do continente

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

- a) Ao pagamento de um subsídio de deslocação igual a 15 % da retribuição base de cada dia consecutivo de deslocação;
- b) Ao pagamento, pela entidade patronal, de todos os impostos e contribuições legais no novo local de trabalho;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição de quatro dias úteis acumuláveis por cada mês consecutivo de deslocação;
- d) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- e) Ao pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento do cônjuge, filhos ou pais;
- f) A um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 1000 contos.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores deslocados do continente

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas na cláusula 58.<sup>a</sup>, alínea c).

2 — A retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo de 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.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### 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 no 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 de conta da empresa as despesas de transladação ou funeral.

## CAPÍTULO X

### Segurança social

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — A entidade patronal obriga-se a garantir aos seus trabalhadores, na situação de baixa por doença, os seguintes benefícios:

- a) Pagamento de um complemento de subsídio de doença até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — Manter o salário actualizado do trabalhador durante a situação de baixa se esta se prolongar para além de trinta dias, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem entretanto.

3 — Nos casos previstos nas alíneas anteriores, a empresa poderá comprovar a situação de baixa através do médico da empresa ou, na sua ausência, de outro médico do trabalho. Verificada a existência de fraude, o trabalhador perde o direito a estas regalias, devendo a empresa comunicá-la ao organismo respectivo da Previdência, para além de ficar sujeito aos procedimentos disciplinares previstos neste CCT.

4 — A entidade patronal poderá abonar ao trabalhador o salário por inteiro, obrigando-se aquele, neste caso, a repor imediatamente os subsídios que receber da Previdência.

5 — Os n.ºs 1, 3 e 4 entrarão em vigor quando o mesmo regime for acordado com a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Cerâmica, sem prejuízo da cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, mantém-se o estabelecido na cláusula 62.<sup>a</sup>, entendendo-se que o complemento a conceder pela

empresa será em relação ao valor pago pela entidade seguradora e à retribuição dos profissionais de igual categoria.

2 — O número anterior entrará em vigor nos mesmos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>, n.º 5.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

As entidades patronais poderão, de acordo com a comissão sindical ou delegado sindical, elaborar um regulamento interno da empresa sobre assistência na doença, acidentes de trabalho, doenças profissionais e sobrevivência que substitua o disposto nas cláusulas anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal obriga-se a criar e manter serviços responsáveis para o 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: Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto-Lei n.º 360/71, de 3 de Fevereiro; Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto; 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 os 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 continua 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 do Sindicato.

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 diafragmas 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 água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem 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 as normas específicas de prevenção de acidentes de 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, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão do trabalhador, um exemplar do mesmo.

## CAPÍTULO XII

### Questões transitórias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Reclassificação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente reclassificados nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, no prazo máximo de sessenta dias.

## ANEXO I

### Definição de categorias

*Encarregado.* — O profissional que, sob as ordens da entidade patronal ou seu legítimo representante, dirige e executa serviços de baixa e alta tensão, postos de transformação, montagens, instalações e respectivos comandos à distância, em máquinas e equipamentos eléctricos e electrónicos industriais, e manutenção dos mesmos.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que regula, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

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

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

*Ajudante.* — É o trabalhador 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.

## ANEXO II

### Retribuições mínimas

#### Grupo I

Técnico de electrónica .....	10 250\$00
Oficial com mais de dois anos .....	9 150\$00
Oficial com menos de dois anos .....	8 650\$00
Pré-oficial do 2.º ano .....	6 800\$00
Pré-oficial do 1.º ano .....	6 000\$00
Ajudante do 2.º ano .....	5 600\$00
Ajudante do 1.º ano .....	5 200\$00
Aprendiz do 3.º ano .....	4 800\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	4 500\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	4 000\$00

#### Grupo II

##### Encarregado:

Nas empresas com menos de dez trabalhadores mais 10 %;  
Nas empresas com mais de dez trabalhadores mais 12 %.

*Nota.* — As percentagens são calculadas segundo o salário mínimo do oficial mais remunerado sob as suas ordens. Em caso algum o seu vencimento poderá ser inferior à remuneração global mensal do profissional mais bem remunerado sob as suas ordens, acrescido de 5 %.

**ANEXO III**  
**Horário de turnos**

**ANEXO I**

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

**42 horas semanais**

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

**3.1 — Encarregado:**

Encarregado.

**3.2 — Profissionais altamente qualificados:**

Técnico de electrónica.

**4.3 — Profissionais qualificados:**

Oficial;  
Pré-oficial.

**X — 4.3.2 — Praticantes e aprendizes:**

Ajudante;  
Aprendiz.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Dezembro de 1977, a fl. 67 do livro n.º 1, com o n.º 335, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT para o sector/comércio veículos de duas rodas**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam à actividade representada pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas

Rodas e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este contrato.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e é válido pelo período mínimo de dezoito meses, devendo a sua denúncia ser feita dentro dos noventa dias anteriores ao termo da sua vigência.

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Março de 1977.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

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

5 — Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a receção da mesma.

6 — Enquanto não entrar em vigor novo contrato continuará a aplicar-se o texto que se pretende actualizar ou alterar.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa se provar que nos quadros da empresa não existem trabalhadores que possuam as aptidões requeridas para o preenchimento do lugar.

2 — As empresas deverão admitir prioritariamente desempregados e deficientes, devendo para isso, antes das admissões, consultar o Serviço Nacional de Emprego, as associações de deficientes e o serviço de desempregados do sindicato respectivo.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, de que será enviada cópia ao sindicato respectivo.

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

5 — O trabalhador reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente, sem expensas para a empresa.

6 — O não cumprimento dos requisitos exigidos para a admissão torna nulos os contratos de trabalho, excepto se os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados considerarem que do seu não cumprimento não advirão prejuízos para o trabalhador admitido e para os restantes trabalhadores.

7 — No acto da admissão deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a entidade patro-

nal, outro para o trabalhador e outro a enviar ao sindicato respectivo no prazo de quinze dias, o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remuneração, subsídios, etc.);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho;
- h) Resultado do exame médico a que se refere no n.º 4 desta cláusula.

8 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior implica para esta a obrigação de aceitar como válidas todas as declarações feitas pelo trabalhador que digam respeito às condições de admissão.

9 — Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como: regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

10 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau de antiguidade por este adquiridas ao serviço de outra empresa deste sector de actividade, salvo acordo diferente, por escrito, entre as partes.

11 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicáveis à nova entidade patronal.

12 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Condições especiais de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

###### I — Trabalhadores do comércio:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 14 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com categoria superior a praticante.

###### II — Trabalhadores de escritório:

Habilidades do curso geral de administração e comércio, ou equivalente, bem como cursos oficiais ou oficializados e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou equivalentes.

**III — Cobradores:**

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legais.

**IV — Telefonistas:**

Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

**V — Paquetes, contínuos, porteiros, guardas e serventes de limpeza:**

- a) Paquetes: idade não inferior a 14 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Contínuos e serventes de limpeza: idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais;
- c) Porteiros e guardas: idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Readmissão)**

1 — A entidade patronal que admitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigado a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão, salvo acordo diferente, por escrito, entre as partes.

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

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1 — Salvo nos casos expressamente previstos neste contrato, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, por um período de quinze dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado, em documento escrito ao trabalhador, com cópia para o sindicato respectivo.

4 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio, não havendo lugar a nenhuma indemnização.

5 — A admissão é considerada definitiva se a entidade patronal não der cumprimento ao disposto no n.º 7 da cláusula 3.<sup>a</sup>

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

7 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Admissão para efeitos de substituição)**

1 — São permitidas admissões para efeitos de substituição de trabalhadores doentes ou acidentados, grávidas e pós-parto e outros casos de impedimento.

2 — 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.

3 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à do substituído.

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

5 — A admissão referida nesta cláusula, será obrigatoriamente comunicada ao sindicato respectivo, conforme o disposto no n.º 7 da cláusula 3.<sup>a</sup>

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**(Categorias profissionais)**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções exercidas numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I, terão de os classificar, no prazo de sessenta dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvidos os delegados sindicais e com comunicação ao sindicato respectivo.

3 — A atribuição referida no número anterior só se tornará definitiva se até trinta dias após a recepção da comunicação os trabalhadores não reclamarem dela, por intermédio do sindicato.

4 — Quando os trabalhadores desempenhem funções a que correspondem diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

5 — Não havendo acordo na atribuição de nova categoria, qualquer das partes poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho, com cópia aos sindicatos respectivos, depois de visadas pelos delegados sindicais, CSE ou CIE, dentro de sessenta dias após a entrada em vigor deste contrato e em Junho de cada ano, para verificação, uma relação nominal, em duplicado, de onde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, morada, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, data do nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, número de diuturnidades vencidas, retribuição respectiva e categoria.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível da empresa a relação ou relações que lhes forem enviadas pelo Ministério do Trabalho depois de visadas, devendo conter, obrigatoriamente, as remunerações de todos os trabalhadores da empresa.

3 — Idêntica relação nominal deverá ser remetida nos mesmos termos ao sindicato, no prazo de trinta dias, sempre que se verifique qualquer alteração de qualquer dos elementos constantes do quadro, acompanhada da justificação da respectiva alteração.

4 — O não cumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Dotações mínimas)

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2 — Na elaboração do quadro do pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

##### I — Trabalhadores do comércio:

1 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou caixeiro-encarregado sempre que o número de profissionais na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a três.

2 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder o de terceiros-caixeiros.

3 — Havendo apenas um trabalhador no estabelecimento, terá de ser classificado, pelo menos, como segundo-caixeiro.

4 — O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados de caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

5 — Na classificação de caixeiros serão respeitadas as seguintes percentagens: 20 % para os primeiros-caixeiros, 30 % para os segundos-caixeiros e 50 % para os terceiros-caixeiros, podendo o número de primeiros e segundos ser superior àquela percentagem.

##### II — Trabalhadores de escritório:

1 — Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com cinco ou mais profissionais de escritório, será obrigatória a existência de um chefe de secção.

2 — Havendo dois ou mais chefes de secção terá de haver, pelo menos, um chefe de departamento ou divisão.

##### 3 — Não havendo secções diferenciadas:

- a) De cinco a dez profissionais de escritório terá de haver um chefe de secção;
- b) Com mais de dez profissionais de escritório terá de haver um chefe de departamento ou divisão, mantendo-se a proporção de um chefe de secção por cada dez profissionais de escritório ou fracção;
- c) Havendo dois ou mais chefes de departamento ou divisão terá de haver, pelo menos, um chefe de escritório.

4 — Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 20 % para os primeiros-escriturários, 30 % para os segundos-escriturários e 50 % para os terceiros-escriturários, podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior àquela percentagem.

5 — Havendo apenas um trabalhador de escritório, este terá de ser classificado como segundo-escriturário.

6 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % dos terceiros-escriturários.

7 — Quando da aplicação das proporções previstas no n.º 5 do grupo I e no n.º 4 do grupo II resultarem valores fraccionários estes serão arredondados para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuições mais elevadas.

2 — As condições de promoção ou acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

I — *Trabalhadores do comércio:*

- a) Os praticantes, logo que completem 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os terceiros-caixeiros serão promovidos a segundos após dois anos de permanência na categoria e os segundos-caixeiros serão promovidos a primeiros após três anos de permanência na categoria;
- c) Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade;
- d) O prazo de permanência referido na alínea anterior será reduzido para dois anos quando o trabalhador tiver transitado pela categoria de praticante.

II — *Trabalhadores de escritório:*

- a) Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários ou categoria equivalente;
- b) Os paquetes serão promovidos a estagiário ou contínuo logo que completem 18 anos de idade, consoante disponham ou não das habilitações legais mínimas para trabalhador de escritório;
- c) Os contínuos, porteiros, guardas, paquetes e telefonistas ingressarão preferentemente como trabalhadores de escritório, logo que completem as habilitações legais mínimas para o exercício da função;
- d) Os terceiros-escriturários serão promovidos a segundos após dois anos de permanência na categoria e os segundos-escriturários serão promovidos a primeiros após três anos de permanência na categoria;
- e) Os dactilógrafos com as habilitações previstas na cláusula 4.<sup>a</sup>, grupo II, serão promovidos a terceiros-escriturários após dois anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;
- f) Os dactilógrafos sem as referidas habilitações, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, passarão a auferir a retribuição estabelecida para os terceiros-escriturários.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria ou classe à data da entrada em vigor deste contrato.

4 — As empresas com apenas um trabalhador operador mecanográfico ou operador de máquinas de contabilidade terão obrigatoriamente de os classificar como operador mecanográfico de primeira e operador de máquinas de contabilidade de primeira.

O tempo de permanência nas categorias de operador de máquinas de contabilidade de segunda e operador mecanográfico de segunda será de dois anos, passando ao fim deste tempo a operador de máquinas de contabilidade de primeira e operador mecanográfico de primeira.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Deveres da entidade patronal)

I — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos da segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos sobre a aplicação deste CCT e demais legislação laboral;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestaçāo terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup>;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- i) A pedido escrito de cada trabalhador, proceder à dedução no talão de vencimentos da respectiva quotização sindical, que ficará à disposição do delegado sindical, trabalhador eleito para o efeito, ou dos sindicatos respectivos;
- j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

- l) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo prévio acordo do trabalhador;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade patronal;
- n) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores possam reunir.
- o) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência, ou outros de carácter social, criados ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícies das suas regalias, 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) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria profissional, conforme definição da mesma constante no anexo I;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 15.<sup>a</sup>;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock-out*;
- l) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de *part-time*, salvo para os trabalhadores de cada uma das seguintes categorias pro-

- fissionais: contabilista, técnico de contas, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, expositor e servente de limpeza;
- m) Ter ao seu serviço trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo as exceções previstas na alínea l);
- n) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos nas referidas cláusulas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Transferência do trabalhador)

1 — Nos casos em que o trabalhador der o seu acordo, após parecer favorável do sindicato, a transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 13.<sup>a</sup> obriga a entidade patronal a custear todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, a suportar o aumento do custo de vida resultante da mudança e a indemnizá-lo de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, pode o trabalhador rescindir o contrato, com direito às indemnizações referidas na cláusula 59.<sup>a</sup>, ou continuar ao serviço no seu posto de trabalho.

3 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, e guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal e/ou a quem a representar em tudo o que respeita ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;

- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Alteração da entidade patronal)

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

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior deve a nova entidade patronal, durante os trinta dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

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.

5 — Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Duração de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira a sábado, às 13 horas.

2 — O regime previsto no número anterior não prejudica outros mais favoráveis decorrentes de disposição legal, ou de menor duração, que já estejam a ser praticados pelas empresas.

3 — Nas empresas que tenham os escritórios junto dos estabelecimentos ou armazéns, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o limite exceder os limites fixados no corpo desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período diário normal de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

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

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

4 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário.

6 — Sempre que o trabalho extraordinário coincida com a hora da refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

7 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cem horas de trabalho extraordinário por ano.

8 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for prestado até às 20 horas;
- b) 125 %, se o trabalho for prestado das 20 às 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas.

9 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

10 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinárias onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

11 — A retribuição por trabalho extraordinário prestado deve ser paga conjuntamente com a retribuição do mês em que se verificou a prestação de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho — Princípio geral)

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

2 — Na fixação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos os trabalhadores interessados e a comissão sindical ou intersindical da empresa. Em caso de desacordo, a assembleia do conjunto dos trabalhadores do respectivo estabelecimento será soberana na decisão, salvaguardados os legítimos interesses da empresa.

3 — Qualquer modificação dos horários de trabalho estabelecidos após a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, salvo as adaptações decorrentes da sua aplicação, dá ao trabalhador direito a receber da entidade patronal as importâncias referentes aos encargos impostos pela modificação, durante o tempo em que estes se verifiquem.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Isenção do horário de trabalho)

1 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho devem ser entregues no Ministério do Trabalho acompanhados da declaração de anuência do trabalhador e com a concordância do sindicato respetivo, bem como com os respectivos fundamentos.

2 — As isenções de horário de trabalho dão direito a retribuição especial, que será igual a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho nocturno)

1 — Para efeitos do presente contrato considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

3 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas pelo trabalho extraordinário.

#### CAPÍTULO V

#### Retribuição mínima do trabalho

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Retribuição certa mínima)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As remunerações estabelecidas no referido anexo compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador auíra uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alterada pela entidade patronal a área de trabalho, será, pela entidade patronal, garantida uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores àquela.

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante os quarenta e cinco dias seguintes àquele em que se emitiu a facturação da venda, salvo acordo escrito entre as partes.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Documento de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local não seja fixo.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão pagas, pela entidade patronal, todas as despesas de alimentação, alojamento e representação, mediante apresentação dos respectivos documentos.

4 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe á o produto do coeficiente 0,275 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

5 — A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro contra riscos de acidentes pessoais e viagem, num montante nunca inferior a 1000 contos, o qual reverterá a favor de quem o trabalhador indicar.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar «grandes deslocações», salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitem, em menos de uma hora por cada percurso fora dos limites de horário normal e até um raio de 50 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho,

desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local, definidas nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições;
- c) Ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Deveres gerais das empresas nas grandes deslocações)

1 — Nestas deslocações a empresa é obrigada, para além do previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, ao seguinte:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte e de preparação nas deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Grandes deslocações dentro do continente e nas ilhas adjacentes)

1 — As grandes deslocações no continente e nas ilhas adjacentes dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferem no local de trabalho habitual;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local e de lavadaria, devidamente justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a meio dia útil por cada semana civil de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre, aéreo ou marítimo e espera fora do horário normal de trabalho como horas extraordinárias.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3 — O tempo gasto em transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Local de férias e licença suplementar dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e das licenças suplementares para grandes deslocações.

2 — Se a escolha recair no local de residência habitual, o vencimento do trabalhador durante o período das referidas férias e licença, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e de volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) Trinta dias para deslocados no continente e nas ilhas;
- b) Seis meses para os deslocados do continente para as ilhas ou vice-versa;
- c) Um ano para os deslocados no estrangeiro.

1 — Nestas deslocações os trabalhadores têm direito, para além do previsto na cláusula 29.<sup>a</sup>, ao seguinte:

- a) O vencimento não pode ser inferior ao praticado no novo local de trabalho para os trabalhadores da mesma categoria e profissão;
- b) A um subsídio de deslocação correspondente a 200\$ diários;
- c) A uma licença suplementar com retribuição igual a meio dia útil por cada semana civil de deslocação.

2 — O tempo gasto no transporte e espera conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Cobertura dos riscos de doença nas deslocações)

1 — Durante o período de deslocações, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à caixa de previdência se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão transmitir aviso à empresa no prazo máximo de quarenta e oito horas, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Inactividade do pessoal deslocado)

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Local de férias e licença suplementar dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e das licenças suplementares para grandes deslocações.

2 — Se a escolha recair no local de residência habitual, o vencimento do trabalhador durante o período das referidas férias e licença, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e de volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) Trinta dias para deslocados no continente e nas ilhas;
- b) Seis meses para os deslocados do continente para as ilhas ou vice-versa;
- c) Um ano para os deslocados no estrangeiro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de trinta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido na categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa das quotizações.

4 — O trabalhador ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cem horas por ano.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a quatro horas por dia.

2 — Se a substituição durar mais de sessenta dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito a retribuição nas condições do número anterior e, se durar mais de nove meses, seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído.

3 — Após duas semanas de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Complemento de remuneração)

1 — Às retribuições mínimas da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de 500\$ por cada três anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — A diuturnidade será processada à entrada em vigor deste contrato ou no mês seguinte à data em que aquele período se complete, contando-se para este efeito a antiguidade do trabalhador nessa data.

3 — Para aplicação do número anterior desta cláusula, as diuturnidades já vencidas à data da entrada em vigor deste contrato não poderão ser superiores a duas.

4 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica:

- a) Aos trabalhadores que auíram uma remuneração fixa superior à tabela salarial acrescida das referidas diuturnidades;
- b) Aos trabalhadores abrangidos pelo nível I da tabela salarial.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, na semana anterior à do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição, ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado, naquela época, um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de incorporação no serviço militar.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Período de descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado, a partir das 13 horas, sem prejuízo de regimes mais favoráveis aos trabalhadores já praticados nas empresas,

e o domingo (ou dias previstos nas escalas de turnos). Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio (dia do trabalhador);
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal do concelho ou, não havendo, outro dia que tenha em intenção tradições locais.

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

4 — Quando o feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito de gozar nos sete dias úteis seguintes.

5 — O trabalho poderá ainda ser suspenso sempre que a entidade patronal e os trabalhadores assim o acordem e, nomeadamente, por motivo de «pontes», fins-de-semana ou por causa de tradição local, desde que o período de férias não seja diminuído.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será acrescido de 200% da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente, pelo menos, a trabalho efectivo prestado durante três horas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, trinta dias de férias de calendário.

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

3 — Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre terão direito, depois de completado o período experimental, a um período mínimo de quinze dias de férias de calendário.

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

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outro for o acordo entre as partes.

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

9 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente, devendo ser feita nova marcação.

10 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 9 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.

11 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídio não gozados e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídio quantos os meses decorridos no ano de cessação do contrato. Também se aplicará esta disposição aos trabalhadores nos casos de cessação do contrato por motivo de reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

12 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa, obrigando-se a avisar com um mínimo de uma semana de antecedência do seu início.

13 — Se o trabalhador comprovadamente não dispor de tempo necessário para gozar as suas férias, receberá uma remuneração correspondente ao período de férias a que tiver direito e respectivo subsídio.

14 — O trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar

e logo após a sua apresentação na empresa, que deverá efectivar-se no prazo de trinta dias subsequentes à sua passagem à disponibilidade ou licença registada que anteceda aquela passagem.

15 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas e do qual enviará cópia aos sindicatos até essa data.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Até três dias antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Alteração da época de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas com a respectiva concordância do trabalhador, indemnizará este dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do número anterior, quando a recusa implicar a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las contra a vontade da empresa depois de comunicar por escrito à administração, e com a antecedência de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

3 — Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou não responda, dentro de um prazo de oito dias, ao pedido de informação solicitado por escrito pelo trabalhador.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas f) e e) da cláusula 48.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias no primeiro caso e, pelo menos, na véspera no segundo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho pelo facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou realizar exames ou tratamento médico;
- e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que representem os trabalhadores;
- f) Casamento, durante duas semanas;
- g) Falecimento do cônjuge, companheiro(a), pais, filhos, irmãos, padrastos, enteados, durante cinco dias;
- h) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, sogros, genros, durante dois dias;
- i) Falecimento de parentes ou pessoas em regime de comunhão de mesa e habitação, durante três dias;
- j) Nascimento de um filho, durante dois dias úteis a seguir ao parto;
- l) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado;
- m) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiros voluntários;
- n) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

o) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular, que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos indicados.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Faltas não justificadas)

Consideram-se não justificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Consequência das faltas)

###### I — Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as faltas dadas nos seguintes casos:

- a) As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, além dos limites previstos neste contrato;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

###### II — Consequências das faltas injustificadas

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

2 — Quer se trate de faltas justificadas ou não, ao trabalhador só poderão ser descontados os dias em que efectivamente estava obrigado a comparecer ao serviço.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou sete interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

###### III — Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda

de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dois dias de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente 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, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Causa da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O 13.º mês na proporção do tempo de serviço prestado;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

4 — Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a causa, deverá ser dado conhecimento por escrito ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias a contar da data em que o facto ocorra.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

I — O contrato de trabalho caduca:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a reconheçam.

3 — A cessação do contrato pelos motivos referidos na alínea c) do n.º 1 dá direito ao trabalhador a receber todos os créditos a que tiver direito.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2 — A entidade patronal que pretender despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a prova da mesma por meio de processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 75.<sup>a</sup>

§ 1.º A inexistência ou inobservância das normas de instrução do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração.

§ 2.º Em substituição da reintegração na empresa o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 59.<sup>a</sup>

3 — A rescisão produz efeito a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

4 — Só serão atendidos para fundamentar a justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão e apurados em processo disciplinar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Justa causa para a rescisão por parte da entidade patronal)

1 — Poderão nomeadamente 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 de 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 de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos.

2 — A justa causa terá de ser apurada e provada mediante processo disciplinar previsto neste contrato.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Justa causa para rescisão por parte dos trabalhadores)

1 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violção culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste contrato;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- f) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa de pôr termo ao contrato.

2 — Quando da invocação de justa causa de despedimento, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal e ao seu sindicato, por carta registada com aviso de recepção, e aos trabalhadores da empresa, pela afixação no local destinado às comunicações sindicais, os motivos indicados invocados da justa causa.

3 — A obrigatoriedade de comunicação ao sindicato prevista no número anterior não é aplicável aos trabalhadores não sindicalizados.

4 — É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato com justa causa por parte do trabalhador se não for observado o disposto no n.º 2.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá, em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando contudo obrigado a comunicar tal facto, com trinta dias de antecedência, à entidade patronal.

2 — No caso de violação do disposto no número anterior, o trabalhador pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Denúncia do contrato sem justa causa — pela entidade patronal)

1 — Se após a decisão do Tribunal do Trabalho favorável ao trabalhador, em que não se provou a existência de justa causa, e optando o trabalhador pela indemnização, receberá, além das remunerações efectivas, subsídio de férias e 13.º mês que o trabalhador auferia não tendo havido despedimento e ainda as seguintes indemnizações:

- a) Até cinco anos de antiguidade na empresa: um mês de retribuição por cada ano ou fracção nunca inferior a seis meses;
- b) Com cinco ou mais anos na empresa: dois meses de retribuição por cada ano ou fracção.

2 — No caso de o trabalhador optar pela reintegração na empresa e a entidade patronal se recusar reintegrá-lo, esta pagará-lhe-á, além das remunerações efectivas, o subsídio de férias e 13.º mês que o trabalhador auferia não tendo havido despedimento e ainda as seguintes indemnizações:

- a) Até cinco anos de antiguidade na empresa: três meses de retribuição por cada ano ou fracção nunca inferior a quinze meses;
- b) Com cinco ou mais anos na empresa: quatro meses de retribuição por cada ano ou fracção.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Despedimentos abusivos)

1 — Consideram-se despedimentos abusivos todos aqueles que sejam feitos pela entidade patronal em contravenção com o que se dispõe no presente contrato colectivo.

2 — Quando o despedimento abusivo recair sobre um elemento dos corpos gerentes do sindicato ou elementos das comissões sindicais, comissões intersindicais, comissões de trabalhadores ou delegados sindicais, a indemnização devida pela entidade patronal que se oponha à reintegração optada pelo trabalhador será o dobro da estabelecida no n.º 2 da cláusula anterior.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a todos os trabalhadores que se tenham candidatado ao exercício de quaisquer funções em organismos sindicais há menos de cinco anos.

4 — As mulheres durante a gravidez e até um ano após o parto serão aplicado igualmente o regime do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário ou diminuição da laboração)

1 — Em caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste contrato.

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

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 1.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal conservar ao seu serviço o trabalhador noutro estabelecimento.

2 — Nos casos de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 59.<sup>a</sup>, n.<sup>º</sup> 1.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Declaração do carácter definitivo do encerramento)

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvidos os organismos sindicais interessados e o Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Falência e insolvência)

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

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que 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 — É obrigatório o pagamento integral aos trabalhadores das indemnizações previstas neste contrato mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

5 — Em caso de falência ou insolvência os trabalhadores são para todos os efeitos credores preferenciais.

### CAPÍTULO VIII

#### Condições particulares de trabalho

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais da mulher trabalhadora)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalha-

doras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal ou gestor público:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, à seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que a trabalhadora o desejar pode gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior a entidade patronal obriga-se a abonar em cada um dos dois primeiros meses o correspondente à remuneração a que a trabalhadora teria direito se efectivamente estivesse ao serviço e, no terceiro mês, a diferença legal entre a remuneração líquida e o subsídio da Previdência. A trabalhadora obriga-se a repor à empresa, imediatamente após o recebimento da Previdência, a verba correspondente aos subsídios dos dois primeiros meses recebidos na empresa;
- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartidas por um máximo de dois períodos, para assistência dos filhos, durante seis meses após o parto e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartida de igual forma. Se a trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- e) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência ao trabalho até três dias em cada mês;
- g) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

2 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao sindicato.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuições correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 ou das 18 horas se frequentarem aulas nocturnas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional oficial ou particular terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Gozar férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, e ainda até seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e do respectivo horário, podendo a entidade patronal exigir prova da sua assiduidade às aulas.

3 — Os trabalhadores poderão optar, no início do curso, entre os horários praticados na empresa, por aquele que melhor satisfaça as suas necessidades de estudos.

4 — Relativamente aos menores, as empresas deverão cumprir as disposições do estatuto do ensino técnico quanto à aprendizagem e formação profissional.

5 — Poderá ser pedida pela entidade patronal prova do aproveitamento escolar final do trabalhador, a qual deverá ter por base 50 % das cadeiras do curso.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deverão criar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos oficiais ou equiparados.

## CAPÍTULO X

### Condições sociais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Retribuição em caso de doença ou acidente)

1 — Em caso de doença devidamente comprovada por mais de cinco dias seguidos, a entidade patronal pagará ao trabalhador a diferença entre a sua retribuição mensal auferida e o subsídio atribuído pela caixa de previdência, até ao limite de noventa dias seguidos ou alternados em cada ano.

2 — Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, até ao limite de noventa dias seguidos ou alternados em cada ano, a entidade patronal não terá obrigação do pagamento mensal da retribuição ao trabalhador tal como se estivesse efectivamente ao serviço, revertendo para a entidade patronal a indemnização proveniente do respectivo seguro.

3 — A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico, passado pelo médico da previdência ou outro, podendo ser confirmada pelo médico indicado pela empresa.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa.

5 — A retribuição dos complementos mencionados nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Complemento por acidente ou doença profissional)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa obriga-se a pagar, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração efectiva auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito até ao limite de seis meses.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Refeitórios)

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

### CAPÍTULO XI

#### Disciplina

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou por negligência culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos quinze dias sobre a data em que a alegada infracção foi conhecida pela entidade patronal.

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Poder disciplinar)

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

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar tem de ser devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de trinta dias, salvo se, no interesse fundamentado da instrução de uma das partes, se tornar necessário a prorrogação por mais quinze dias.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em carta registada com aviso de recepção e tendo em

anexo uma cópia de todos os passos do processo disciplinar;

- b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de dez dias após a recepção da comunicação de acusação;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei;
- d) Findo o processo e juntamente com a decisão, deverão ser entregues ao trabalhador cópias de todos os elementos constantes do processo.

4 — A entidade patronal só deverá tomar a decisão final depois de o delegado sindical, comissão sindical ou sindicato respectivo, no caso de aqueles não existirem, terem emitido parecer sobre a matéria do processo, o que deverá ser feito no prazo de três dias úteis.

5 — Qualquer sanção aplicada sem a existência ou com violação das normas de instrução do processo disciplinar é considerada nula ou abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos.

6 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Sanção disciplinar)

1 — As infracções nos termos desta convenção poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até dez dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções aplicadas não poderão ser consideradas em posteriores faltas.

3 — Para graduação da sanção serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes.

4 — Uma infracção sancionada ou as sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízo ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias úteis referidos neste número.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas e fundamentadas no facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, pertencer à comissão de trabalhadores e comissão de controlo operário, bem como dirigentes ou representantes de trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outras inerentes a este contrato, há menos de cinco anos;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direção líticos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos, garantias e à ética profissional;
- d) Ter prestado informações correctas ao sindicato ou inspecção de trabalho das transgressões às leis de trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao fixado na cláusula 59.<sup>a</sup>, ponto 2 e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a trinta meses.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa nos limites fixados por lei.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao

seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato o solicite.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Direito de reunião)

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal, até um período máximo de vinte 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 serão obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendam efectuá-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.

6 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

7 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de votar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CSE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;
- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical

e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, têm direito a entrar nas instalações da empresa, após comunicação verbal, a fim de assistir às reuniões de trabalhadores.

3 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterar o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

4 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

5 — A cada dirigente sindical é atribuído para o exercício das suas funções um crédito de quarenta horas mensais.

6 — Para o exercício das suas funções dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de doze horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar, sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas vinte e quatro horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Organização sindical)

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

a) Até quarenta e nove trabalhadores — um delegado;

- b) De cinquenta a noventa e nove trabalhadores — dois delegados;
- c) De cem a cento e noventa e nove trabalhadores — três delegados;
- d) De duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores — seis delegados;
- e) De quinhentos ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula  $6 + \frac{N - 500}{200}$ , representando N o número de trabalhadores.

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

5 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Competência e deveres dos delegados e comissões sindicais)

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos dentro dos limites da lei em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções;
- b) Obter esclarecimento e/ou investigar todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre as suas condições de trabalho e/ou quaisquer outros que os afectem;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Verificar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios, creches ou outras estruturas de carácter social existentes na empresa.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa)

1 — Mediante convocatória e ordem de trabalhos especificada entregue com quarenta e oito horas de antecedência, a comissão sindical poderá reunir com a administração ou seu representante fora do horário normal sempre que quaisquer das partes o requeira. Em caso de urgência justificada poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de remuneração e sem aquela convocatória.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

3 — As decisões tomadas entre CSE e a entidade patronal e as razões que lhes servirem de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas, apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do ponto 1 da cláusula 81.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XIII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Garantias e manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição da retribuição, ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanentes existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> e os trabalhadores representados pelos sindicatos ou-torgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Reclassificação)

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

(Interpretação, integração e resolução dos conflitos)

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de noventa dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### I — Trabalhadores do comércio, vendas e armazém

*Gerente comercial.* — O trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial, por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências e superintende na orientação geral da empresa.

*Caixeiro encarregado geral.* — O trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros chefes de secção.

*Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.* — O trabalhador a quem compete dirigir uma secção ou que coadjuva o caixeiro encarregado geral.

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

*Chefe de compras.* — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que controla o serviço de agências: inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

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

*Caixeiro-viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

*Caixeiro de praça (praticista).* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Preparador-repositor.* — O trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através da nota respectiva. Pode repor nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

*Conferente.* — O trabalhador que processa, trata ou referencia documentos e eventualmente regista a entrada ou saída de mercadorias ou valores em armazém.

*Caixa de balcão.* — O trabalhador que se ocupa predominantemente do serviço de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas nos estabelecimentos e se responsabiliza por este serviço.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Distribuidor.* — O trabalhador que predominantemente distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

*Caixeiro-ajudante.* — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Praticante.* — O trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem.

## II — Trabalhadores de escritório e correlativos

*Chefe de escritório.* — 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 ou serviços equivalentes. 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 verificação dos custos.

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

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade de valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras relacionadas com as operações financeiras.

*Contabilista ou técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da 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 formação a ser recolhida, com a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas 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, em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das

operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

*Ajudante de guarda-livros.* — O profissional, que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha tais funções, executa alguns dos serviços a este respeitantes.

*Programador.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Correspondente em língua estrangeira.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em língua estrangeira ou portuguesa, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido. Redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Operador mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; ocupa-se principalmente do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias.

*Caixa.* — O trabalhador que no escritório tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores e se responsabiliza por este serviço.

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

*Operador de «telex».* — O trabalhador que predominantemente recebe e expede comunicações por *telex*. Procede ao arquivo das cópias das comunicações expedidas.

*Perfurador-verificador.* — 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 informações 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 rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados ou gravadas correctamente.

*Dactilógrafo.* — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Estagiário.* — Trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Telefonista* — O trabalhador que predominantemente opera com ligações telefónicas, ligando e interligando chamadas telefónicas.

*Cobrador.* — O trabalhador que executa, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de fiscalização e informação, relacionados com o escritório.

*Continuo.* — O trabalhador que executa diversos serviços, anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda fazer recados ou executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

*Guarda.* — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os continuos.

*Trabalhador de limpeza.* — O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

## ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

I	Gerente comercial ..... Chefe de escritório .....	13 200\$00
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços ..... Tesoureiro ..... Contabilista, técnico de contas ..... Chefe de compras ..... Chefe de vendas ..... Caixeiro encarregado geral ..... Analista de sistemas .....	12 000\$00
III	Chefe de secção (escritório) ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Caixeiro encarregado ou chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Inspector de vendas .....	11 250\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Ajudante de guarda-livros .....	10 750\$00
V	Primeiro-escriturário ..... Primeiro-caixeiro ..... Caixa ..... Operador de máquinas de contabilidade de 1.º ..... Operador mecanográfico de 1.º ..... Fiel de armazém ..... Vendedor-viagnante ou pracista .....	10 000\$00
VI	Segundo-escriturário ..... Segundo-caixeiro ..... Operador de <i>telex</i> ..... Perfurador/verificador ..... Cobrador ..... Conferente ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.º ..... Operador de máquinas mecanográficas de 2.º .....	9 250\$00
VII	Terceiro-escriturário ..... Terceiro-caixeiro ..... Telefonista ..... Caixa de balcão ..... Preparador/repositor .....	8 500\$00
VIII	Distribuidor ..... Embalador ..... Servente ..... Continuo ..... Porteiro e guarda ..... Caixeiro-ajudante de 3.º ano .....	7 750\$00
IX	Estagiário de 2.º ano ..... Dactilógrafo de 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante de 2.º ano .....	7 250\$00
X	Estagiário de 1.º ano ..... Dactilógrafo de 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante de 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza (b) .....	6 500\$00

XI	Praticante/paquete:	
	De 4.º ano .....	5 250\$00
	De 3.º ano .....	4 500\$00
	De 2.º ano .....	4 250\$00
	De 1.º ano .....	4 000\$00

(a) Os cobradores e trabalhadores com responsabilidades de caixa terão direito a um abono mensal para faltas de 500\$.  
 (b) Ou 35\$/hora para o caso de part-time.

Porto, 21 de Junho de 1977.

a) Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT tenham dois ou mais anos nas categorias de operador mecanográfico ou operador de máquinas de contabilidade deverão ser promovidos a operadores de 1.º

b) A promoção a operador de 1.º far-se-á após dois anos de permanência nas categorias de operador mecanográfico de 2.º ou operador de máquinas de contabilidade de 2.º

Pela Associação Patronal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Sul e Ilhas Adjacentes dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Armazém do Norte:

Carlos Manuel Carneiro de Oliveira.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim Lima da Silva.

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

Manuel do Nascimento Pinto.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
 (Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefónistas e Ofícios Correlativos do Norte:  
 (Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefónistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:  
 (Assinatura ilegível.)

(Depositado em 3 de Janeiro de 1978, a fl. 70 do livro n.º 1, com o n.º 10, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.)

### Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste contrato colectivo, propõem-se a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, para não adiar a entrada em vigor do CCT e uma vez que parece não haver outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Dezembro um projecto com aquela classificação.

Lisboa, Agosto de 1977.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

### CCTV para as indústrias gráficas e de transformação do papel — Anotação

Esclarece-se que, não obstante o depósito e publicação do CCTV para as indústrias gráficas e de transformação do papel (v. *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977, pp. 2957 e seguintes), a tabela salarial B constante do anexo IV,

para que remete a cláusula 39.º, n.º 1, é nula e de nenhum efeito, nos termos do artigo 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, por violar o disposto no artigo 5.º do mesmo diploma, pelo que tem de se entender não depositada.