

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.ª SÉRIE

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

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 44

N.º 4

p. 127-218

29-JAN-1977

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

Autonomização do processo de negociação colectiva da Siderurgia Nacional, E. P.	Pág. 129
--	----------

Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para o comércio retalhista do distrito do Porto	129
---	-----

Portarias de extensão:

— PE do CCT para o comércio retalhista do distrito do Porto	131
---	-----

— Aviso para PE do ACT entre o Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro e várias empresas de cargas e descargas na área geográfica do porto de Aveiro	132
---	-----

— Aviso para PE do ACT entre a Carnaçor — Empresa Açoreana de Carnes, L. ^{da} , e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo	132
---	-----

— Aviso para PE do ACT entre a Empresa Ideal de Panificação Terceirense, L. ^{da} , e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo	132
--	-----

— Aviso para PE do CCT entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares	133
--	-----

— Aviso para PE do ACT entre os industriais de serralharia do distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada	133
---	-----

— Aviso para PE do CCT vertical para a indústria de cerâmica (barro branco)	133
---	-----

— Aviso para PE do CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares entre a Ancipa e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar	133
--	-----

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.

PE — Portaria de extensão.

CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.

Assoc. — Associação.

Sind. — Sindicato.

Ind. — Indústria.

Dist. — Distrito.

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT vertical para as casas de saúde	134
— CCT entre as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e do Centro de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros — Deliberação da comissão paritária	153
— ACT vertical Companhia Rádio Marconi	154
— ACT Celbi	185
— CCT entre a Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e outros	206
— CCT Transportes Ponta Delgada — Acta adicional	218

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Autonomização do processo de negociação colectiva da Siderurgia Nacional, E. P.

Independentemente do que se achar ou vier a ser consagrado na regulamentação colectiva de trabalho aplicável às relações de trabalho com empresas privadas no sector metalúrgico, importa, tendo em conta o exercício da tutela do Governo no sector nacionalizado, definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho autónomo e unificado as condições de trabalho para o conjunto dos trabalhadores da Siderurgia Nacional, E. P.

Nestes termos:

Em cumprimento do n.º 15 da resolução do Conselho de Ministros de 30 de Setembro de 1976 e ao abrigo do n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo De-

creto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, determina-se:

1. É autonomizado o processo de negociação colectiva das condições de trabalho da Siderurgia Nacional, E. P.

2. O conselho de gerência da Siderurgia Nacional apresentará uma proposta de convenção colectiva de trabalho para negociação com todos os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço até 31 de Março de 1977, salvo se, até esta data, os mesmos sindicatos, conjuntamente, apresentarem proposta própria.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 21 de Janeiro de 1977. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto relativamente ao conteúdo do clausulado referentes à matéria conciliada contida no CCT para o mesmo sector, publicado no «Bol. Minist. Trab.», n.º 16/76, de 30 de Agosto (cláusulas 61.º, 62.º, 65.º, 67.º e anexo III).

No Boletim n.º 16 deste Ministério, de 30 de Agosto do corrente ano, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do distrito do Porto.

Considerando que nesse contrato há a distinguir uma matéria, negociada com a Associação dos Comerciantes do Porto, a Associação dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e quinze associações comerciais dos concelhos limítrofes do Porto, e uma matéria que foi sujeita a conciliação, acordada apenas com a primeira daquelas associações;

Considerando que a Associação dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e as quinze associações comerciais referidas, no decorrer daquele processo de conciliação, se recusaram a encetar a discussão da matéria controvertida, estando criada uma situação de impasse;

Considerando que, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, as convenções colectivas de trabalho obrigam apenas as entidades patronais que as subscrevem e as inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando que a Associação dos Comerciantes do Porto abrange apenas o concelho do Porto;

Considerando que razões específicas de dimensão e circunstancialismo económico aconselham certas restrições da presente regulamentação relativamente às mercearias e empresas nacionalizadas, sem prejuízo, contudo, da possibilidade de esta lhes vir a ser plenamente aplicável;

Considerando que o fim social visado pelas cooperativas de consumo impõe a sua exclusão do âmbito da presente portaria, atenta a circunstância da próxima publicação de portaria de regulamentação de trabalho para caixeiros que as abrangerá;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector:

Torna-se conveniente e necessário o recurso à via administrativa prevista nas disposições legais reguladoras das relações colectivas de trabalho, a fim de tentar pôr termo à situação de conflito no sector, tendo sido dado cumprimento ao disposto no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, o seguinte:

BASE I

Ambito

1. A presente portaria aplica-se, por um lado, às entidades patronais que, nos concelhos do distrito do Porto, à excepção do concelho do Porto, desenvolvem a actividade do comércio retalhista, inscritas ou não nas respectivas associações patronais, designadamente mercearias, charcutarias, hipermercados e supermercados, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas no Contrato Colectivo de Trabalho para o Comércio Retalhista do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto do ano findo, ou equiparáveis, conforme as constantes da regulamentação de trabalho para os caixeiros, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31/75, de 22 de Agosto.

2. Não é aplicável a presente portaria:

- a) As empresas intervencionadas ou nacionalizadas;
- b) As mercearias que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores;
- c) As cooperativas de consumo.

3. Mediante acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e as entidades patronais, a presente portaria poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

BASE II

Remuneração do trabalho

1. As tabelas de retribuições fixas mínimas dos profissionais abrangidos por esta portaria são as constantes do anexo I.

2. Para efeitos de aplicação da tabela de retribuições fixas mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes grupos:

Grupo I — Empresas com menos de doze trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de contribuição industrial inferior a 30 000\$;

Grupo II — Empresas com mais de doze trabalhadores ou que, na média dos últimos três anos, tenham pago um montante de contribuição industrial igual ou superior a 30 000\$.

3. As entidades patronais isentas do pagamento de contribuição industrial ou em regime de redução temporária serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessas situações.

4. Se alguma entidade patronal vier, futuramente, a ser colectada em montante de contribuição inferior ao que tenha determinado a sua inclusão no grupo II, não poderá por esse facto e em caso algum passar ao grupo I nem reduzir os ordenados que pagava anteriormente.

5. O disposto no número anterior aplica-se igualmente às entidades patronais referidas no n.º 3.

BASE III

Complemento da retribuição

1. A tabela salarial a que se refere a base anterior é acrescida de um complemento de remuneração de 500\$ mensais para todos os trabalhadores que até 30 de Junho de 1976, inclusive, adquiriram direito a diuturnidades.

2. Este complemento substitui e elimina as diuturnidades e é devido enquanto vigorar esta portaria.

BASE IV

Eventual redução da retribuição

Poderão ser estabelecidas retribuições inferiores às constantes da presente portaria desde que, perante razões fundamentadas apresentadas pelas empresas, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto dê o seu prévio acordo à redução.

BASE V

Revogação de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

A presente portaria revoga os diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores e entidades patronais incluídos na base I, nas matérias por ela disciplinadas, com ressalva da regulamentação de trabalho para os caixeiros, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1975.

BASE VI

Entrada em vigor

1. Esta portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial, nela fixada, efeitos desde 1 de Julho de 1976.

2. As diferenças salariais resultantes da retroactividade fixada no número anterior poderão ser pagas até seis meses após a publicação da presente portaria.

3. Nos casos de aplicação da presente portaria por força do disposto no n.º 3 da base I, a data do início da produção de efeitos da tabela salarial será a fixada nos acordos previstos.

ANEXO I

Tabela de retribuições fixas mínimas

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
Gerente comercial, chefe de compras e encarregado geral	9 000\$00	9 500\$00
Caixeiro encarregado ou chefe de secção	8 500\$00	9 000\$00
Primeiro-caixeiro, caixeiro de mar, expositor e/ou decorador	7 500\$00	8 250\$00
Segundo-caixeiro e demonstrador ...	7 250\$00	7 750\$00
Terceiro-caixeiro, caixa de balcão	6 750\$00	7 250\$00
Servente, embalador, operador de máquinas e distribuidor	6 000\$00	6 500\$00
Caixeiro ajudante do 3.º ano	5 600\$00	6 000\$00
Caixeiro ajudante do 2.º ano	5 200\$00	5 600\$00

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II
Caixeiro ajudante do 1.º ano	4 800\$00	5 200\$00
Praticante de caixeiro com 17 anos	3 850\$00	4 250\$00
Praticante de caixeiro com 16 anos	3 350\$00	3 750\$00
Praticante de caixeiro com 14/15 anos	2 850\$00	3 250\$00

Ministérios do Trabalho, do Plano e Coordenação Económica e do Comércio e Turismo, 20 de Janeiro de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalha*. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaya Gonçalves*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do Porto, celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e as associações de comerciantes do mesmo distrito.

Considerando que a citada convenção não abrange as entidades patronais não representadas pelas associações patronais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector não filiadas nas associações patronais signatárias que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas no aludido instrumento de regulamentação colectiva;

Considerando que da referida regulamentação de trabalho consta uma matéria negociada com a Associação dos Comerciantes do Porto, a Associação dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte e as quinze associações comerciais dos concelhos limítrofes do Porto e uma matéria conciliada, acordada apenas com a primeira daquelas associações;

Considerando que o âmbito das convenções colectivas de trabalho é condicionado pelo âmbito das associações que as subscrevem;

Considerando que razões específicas de dimensão e circunstancialismo económicos aconselham certas restrições da extensão relativamente às mercearias e empresas nacionalizadas ou intervencionadas, sem prejuízo, contudo, da possibilidade de esta regulamentação lhes vir a ser plenamente aplicável;

Considerando que o fim social visado pelas cooperativas de consumo impõe a sua exclusão do âmbito da presente portaria, atenta a circunstância da próxima publicação de portaria de regulamentação de trabalho para caixeiros que as abrangerá;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector;

Cumprindo o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, mediante publicação de avisos no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 17/76, de 15 de Setembro, não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com o parecer concordante do Ministério do Comércio e Turismo, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e as associações de comerciantes do mesmo distrito são tornadas extensivas, salvo a cláusula 60.ª e o disposto no n.º 1 do artigo 2.º, às demais entidades patronais do mesmo distrito que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, pertençam ao respectivo sector económico, nomeadamente mercearias, charcutarias, supermercados e hipermercados, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais naquele previstas ou equiparáveis, conforme as constantes da regulamentação de trabalho para os caixeiros, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31/75, de 22 de Agosto.

2. O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) As cooperativas de consumo;
- b) As empresas intervencionadas ou nacionalizadas;
- c) As mercearias que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores.

Art. 2.º — 1. A matéria contida nas cláusulas 61.ª, 62.ª, 65.ª e 67.ª e anexo III do mesmo contrato, acordada em processo de conciliação entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e a Associação dos Comerciantes do Porto, da área con-

- celhia, apenas é tornada extensiva às entidades patronais do concelho do Porto que, não estando filiadas naquela Associação, pertençam ao respectivo sector económico, nomeadamente charcutarias, mercearias, supermercados e hipermercados, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas no referido contrato colectivo ou equiparáveis, conforme as constantes da regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho* n.º 31/75, de 22 de Agosto.

2. O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Às cooperativas de consumo;
- b) Às mercearias que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores;
- c) Às empresas intervencionadas ou nacionalizadas.

Art. 3.º Mediante acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e as entidades patronais, a extensão determinada no n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 1 do artigo 2.º poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no n.º 2 dos mesmos artigos.

Aviso para PE do ACT entre o Sind. dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro e várias empresas de cargas e descargas na área geográfica do porto de Aveiro

Nos termos e para os efeitos do preceituado no artigo 20.º, n.os 1, 4 e 5, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que está em estudo neste Ministério uma portaria de extensão do acordo colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro e várias empresas de cargas e descargas, no âmbito geográfico do porto de Aveiro, publicado no *Boletim*, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1976.

Aviso para PE do ACT entre a Carnaçor — Empresa Açoreana de Carnes, L.ᵈa, e o Sind. dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Dist. de Angra do Heroísmo

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a firma Carnaçor — Empresa Açoreana de Carnes, L.ᵈa, e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo, publicadas no *Boletim*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, a todas as entidades patronais que, no distrito de Angra do Heroísmo, exerçam a mesma actividade da empresa outorgante (abate de gado, preparação de produtos comestíveis resultantes do abate de gado e pre-

Art. 4.º Para efeitos de aplicação da tabela de retribuições fixas mínimas prevista no anexo III do contrato colectivo que ora se estende, as entidades patronais com menos de três anos de existência consideram-se integradas no grupo I ou no grupo II da mesma tabela, conforme tiverem ao seu serviço, respectivamente, menos ou mais de doze trabalhadores.

Art. 5.º — 1. A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial fixada no contrato colectivo de trabalho agora objecto de extensão efeitos desde 1 de Julho de 1976.

2. As diferenças salariais resultantes da retroactividade prevista no número anterior poderão ser pagas até seis meses após a publicação desta portaria.

3. Nos casos de aplicação da presente portaria por força do disposto no artigo 3.º, a data do início da produção de efeitos da tabela salarial será a fixada nos acordos previstos.

Ministério do Trabalho, 30 de Dezembro de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalves*.

A portaria a emitir tornará a convenção extensiva às demais entidades patronais que, dentro do âmbito geográfico do porto de Aveiro no mar ou em terra, exerçam a actividade de cargas e descargas, estiva ou destiva, com exceção das empresas de pesca que operem naquele porto a descarga de peixe fresco para consumo imediato ou corrente, e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas no referido acordo colectivo, representados pelo Sindicato nele outorgante.

Aviso para PE do ACT entre a Empresa Ideal de Panificação Terceirense, L.ᵈa, e o Sind. dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Dist. de Angra do Heroísmo

paração e fabrico de conservas de carnes, com exceção da congelação) e tenham trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como a esses profissionais.

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

Aviso para PE do ACT entre a Empresa Ideal de Panificação Terceirense, L.ᵈa, e o Sind. dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Dist. de Angra do Heroísmo

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Empresa Ideal de Panificação Terceirense, L.ᵈa, e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimen-

tação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo, publicadas no *Boletim*, n.º 20, de 30 de Outubro de 1976, às entidades patronais que no distrito de Angra do Heroísmo se dedicuem à mesma actividade da em-

presa outorgante (indústria de padaria, pastelaria, doceria, fabricação de bolachas, biscoitos e massas alimentícias) e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas na convenção, bem como a esses profissionais.

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

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

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 20.º, n.os 4 e 5, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que está em estudo neste Ministério a emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, por um lado, e, por outro, a Federação

Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, às demais entidades patronais que na área de aplicação do referido contrato exerçam alguma das modalidades da indústria de gessos e cales e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais naquele previstas.

Aviso para PE do ACT entre industriais de serralharia do dist. de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 20.º, n.os 3 e 4, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, vem o Ministro do Trabalho informar que está a ser considerada a emissão de portaria de extensão do ACT celebrado entre industriais de serralharia, fornaria, ferraria e afins do distrito de Ponta Delgada

e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo distrito, publicado no *Boletim*, n.º 8, de 25 de Fevereiro de 1975, com vista a abranger todas as entidades patronais existentes ou que venham a existir tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas no ACT e exercendo as mesmas indústrias na área coincidente com o distrito de Ponta Delgada, bem assim a esses profissionais representados pelo Sindicato já referido.

Aviso para PE do CCT vertical para a indústria de cerâmica (barro branco)

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria de cerâmica (barro branco), e respectiva decisão arbitral publicadas no *Boletim*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na Associação Portuguesa de Cerâmica, exerçam, no território do continente, a indústria de cerâmica em qualquer das modalidades de cerâmica doméstica e electrotécnica,

cerâmica decorativa e a artística, azulejos, sanitários, ladrilhos, mosaicos e refractários e tenham trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como a esses profissionais.

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

Aviso para PE do CCT para a ind. de batata frita, aperitivos e similares entre a Ancipa e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Alimentar

De harmonia com o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se projeta a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho para a indústria de batata frita, aperitivos e similares, celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Ancipa) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar, e

publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 20.º, tornará a mencionada convenção colectiva extensiva a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no continente a indústria de batata frita, aperitivos e similares, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais naquela previstas, produzindo os seus efeitos a partir da entrada em vigor da aludida convenção.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT vertical entre a Assoc. Nacional de Hospitalização Privada e sind. representativos dos profissionais ao serviço das casas de saúde

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga por um lado as casas de saúde representadas pela Associação Nacional de Hospitalização Privada e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos Sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, salvo retroactividades e tabelas salariais, que são regulamentadas por PRT.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1 — O presente CCT vigorará por um período de um ano, podendo ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de sessenta dias antes do termo de um dos seus períodos de vigência.

2 — A negociação e conciliação entre as partes contratantes devem iniciar-se até trinta dias após a denúncia e ficarem concluídas no prazo de um mês.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

A) Da admissão

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — a) *Profissionais de enfermagem*. — Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os profissionais que possuam carteira profissional emitida pelo sindicato da área respectiva.

b) *Profissionais de escritório*. — Só poderão ser admitidos os trabalhadores com o curso geral do comércio ou equivalente e idade mínima de 16 anos.

c) *Cobradores*. — As condições mínimas de admissão só poderão ser as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 21 anos.

d) *Telefonistas*. — Para estes trabalhadores exigem-se as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos.

e) *Contínuos, porteiros e profissões similares*. — Além das habilitações mínimas legais, não poderá haver admissões inferiores a 14 anos.

f) *Fogueiros*. — A admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

g) *Profissionais da indústria hoteleira*. — Além das habilitações mínimas legais, não serão admitidos trabalhadores com menos de 16 anos.

h) *Electricistas*. — Além das habilitações mínimas legais, não serão admitidos trabalhadores com menos de 14 anos.

i) *Motoristas*. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam cartas de condução profissional.

j) *Profissionais de armazém*. — Além das habilitações mínimas legais, só poderão ser admitidos com a idade mínima de 15 anos.

k) *Ajudantes de farmácia*. — A idade mínima é de 18 anos e as habilitações são as mínimas legais.

m) *Costureiras*. — A idade mínima de admissão é de 14 anos e as habilitações são as mínimas legais.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas, com excepção das de carteira profissional.

3 — Sempre que os trabalhadores referidos na alínea e) do n.º 1 adquiram as habilitações mínimas exigidas na alínea b) do mesmo número, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, ao provimento de lugares de profissionais de escritório.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por quinze dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, sendo nulas as disposições dos contratos individuais que estipulam períodos experimentais mais longos.

2 — O disposto no número anterior não se aplica quando se verifique quaisquer das situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Junho.

3 — O prazo máximo a que se refere o n.º 3 do antigo 28.º do diploma legal previsto no n.º 2 será de quarenta e cinco dias.

4 — O disposto no n.º 2 desta cláusula será modificado de acordo com eventual alteração legal desta matéria.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula continuar ao serviço para além de vinte dias após o regresso do trabalhador substituído ou se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

Cláusula 7.^a

(Admissão de trabalhadores eventuais e substitutos de enfermagem)

1 — Além dos estipulados na cláusula anterior, as empresas que tiverem de admitir profissionais de enfermagem, quer para os seus quadros eventuais ou substitutos, serão obrigadas a darem preferência aos trabalhadores inscritos nos registos de desemprego dos sindicatos da sua área, ou que para o efeito se vão inscrever. No entanto as vagas de chefe e subchefe que se venham a verificar devem ser preenchidas por profissionais do quadro já existente, e de acordo com os restantes profissionais de enfermagem.

2 — Na admissão a lugares de carácter permanente e dentro das condições do n.º 3 da cláusula 4.^a, observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Profissionais substitutos;
- b) Profissionais que, estando inscritos no registo de desempregados do Sindicato, tenham sido eventuais ou substituídos há menos de um ano, na empresa em causa;
- c) Restantes profissionais inscritos no registo de desempregados do Sindicato, ou que para o efeito se vão inscrever.

B) Da carreira profissional

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, em grupos e categorias constantes no anexo I.

Adenda

Que no caso dos profissionais de enfermagem serão consideradas a partir e de acordo com a legalização da nova carreira.

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

Em todos os documentos que hajam de elaborar por força dos preceitos disciplinares das relações de trabalho devem usar nomenclatura uniforme na classificação profissional.

3 — As categorias que envolvem funções de chefia só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso geral de enfermagem ou curso de promoção.

Cláusula 9.^a

(Dotações mínimas)

Por cada grupo de cinco doentes ou fracção deverá haver um profissional de enfermagem diplomado nos termos da legislação vigente.

1 — Profissionais de enfermagem:

- a) Nas casas de saúde até 35 camas haverá um enfermeiro-chefe;
- b) Nas casas de saúde com mais de 35 camas e até 70 camas haverá, além do enfermeiro-chefe, um enfermeiro-subchefe;
- c) Nas casas de saúde com mais de 70 camas e até 140 camas haverá dois enfermeiros-chefes, mais um enfermeiro-subchefe;
- d) Nas casas de saúde com mais de 140 camas haverá quatro enfermeiros-chefes e um coordenador;

e) Nas casas de saúde com mais de 2 salas de operações haverá um enfermeiro-chefe para dirigir o bloco operatório.

2 — Profissionais de escritório:

- a) Por cada cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção;
- b) Por cada quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de serviços;
- c) É obrigatória a existência de um chefe de escritório quando o número de trabalhadores seja igual ou superior a vinte e cinco.

3 — Fogeiros:

a) Quando as empresas tiverem três ou mais trabalhadores, um deles será encarregado.

Cláusula 10.^a

(Acesso)

1 — Profissionais de enfermagem:

Na constituição do quadro e na determinação das respectivas categorias, deverá a entidade patronal observar para o efeito o disposto no n.º 1 da cláusula 6.^a, na cláusula 7.^a e nos parágrafos seguintes.

Na promoção do pessoal observar-se-ão as seguintes preferências pela ordem em que vão enumeradas:

- a) *Curriculum*;
- b) Competência profissional reconhecida através de uma avaliação contínua;
- c) Antiguidade.

§ único. Nas secções onde trabalha apenas pessoal feminino as funções de chefia deverão ser confiadas a profissionais do sexo feminino.

2 — Profissionais de escritório:

- a) Os estagiários e dactilógrafos, após três anos na categoria ou 20 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários;
- b) Os terceiros e segundos-escriturários passarão à categoria imediata após três anos de permanência na

categoria, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor deste CCT.

3 — Contínuos e porteiros:

Os paquetes que não passem a estagiários serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas logo que atinjam 18 anos de idade.

Cláusula 11.^a

(Relações nominais e quadros do pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter, dentro de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do CCT, uma relação nominal em triplicado ao Ministério do Trabalho e a cada um dos sindicatos que abranjam trabalhadores ao seu serviço, abrangendo também os trabalhadores em serviço militar, ou na situação de doentes ou sinistrados e menores de 18 anos donde constem os seguintes elementos relativos a cada profissional: nome, morada, número de sócio do Sindicato e de inscrição na Previdência, data do nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e ordenado respectivo.

2 — O Sindicato devolverá, depois de anotado e visado, um dos exemplares que se destina a ser fixado em lugar bem visível no local de trabalho, destinando-se outro ao delegado sindical e o terceiro ao arquivo do Sindicato.

3 — Qualquer alteração será comunicada ao Sindicato no prazo de trinta dias, acompanhada da respectiva justificação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Promover a valorização da enfermagem através de todas as formas ao seu alcance;
- c) Promover a actualização contínua e progressiva dos trabalhadores da empresa, com partecipando nas despesas inerentes à frequência de actividades de valorização profissional, tais como congressos, seminários ou outras manifestações de ordem cultural, sem prejuízo para o normal funcionamento da instituição;
- d) Passar certificados profissionais em relação à sua competência quando requeridos, dando deles conhecimento aos respectivos delegados sindicais;
- e) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima sociológico e segurança;
- f) Libertar os profissionais de enfermagem da responsabilidade de participação em tarefas não estritamente do foro profissional;

- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- h) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- i) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- j) Prestar esclarecimentos aos sindicatos sobre este CCT, sempre que estes o solicitem;
- k) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que se referem.
- l) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções;
- m) Colocar em locais de fácil acesso aos trabalhadores placards destinados à afiação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses dos trabalhadores;
- n) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de acordo com o previsto na lei sindical;
- o) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;
- b) Acompanhar com interesse a orientação e integração dos que ingressam na instituição;
- c) Guardar lealdade e obediência à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa, desde que este não dê o seu acordo;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço dos trabalhadores;

g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores;

h) Impedir a presença dos profissionais investidos de funções representativas da classe em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

i) Baixar de categoria qualquer trabalhador;

j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa;

k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindical, dirigente sindical ou dirigente da Previdência ou sejam membros da comissão de trabalhadores, por esse facto, durante o desempenho das funções, e até cinco anos consecutivos após deixarem os cargos;

o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar entre empresas associadas, dominadas ou com sócios agentes comuns;

p) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, devendo nessas reuniões respeitar-se a comodidade dos doentes;

q) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

r) Fazer *lock-out*.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravésrso do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com o direito à indemnização fixada na cláusula 42.^a

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1 — Para os profissionais de escritório — quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias e meio. No entanto, mediante acordo de ambas as partes, poderá estabelecer um horário de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias, que poderá incluir o sábado.

2 — Para os restantes trabalhadores em horário fixo — quarenta e duas horas úteis por semana.

3 — Para os restantes trabalhadores em horários rotativos — quarenta e duas horas semanais, incluindo o tempo suficiente para a alimentação.

Cláusula 16.^a

(Período de trabalho diário para profissionais de enfermagem)

1 — O número de horas de trabalho diário não deverá exceder as oito, sem prejuízo do acréscimo resultante de serviços especiais impostos pela natureza da profissão.

Cláusula 17.^a

(Profissionais de enfermagem a tempo parcial)

1 — Quando o movimento ou natureza do serviço não exija um regime de trabalho a tempo completo, as entidades patronais poderão admitir para os seus quadros, quer como permanentes, eventuais ou provisórios, a prazo certo ou incerto, profissionais de enfermagem em regime de trabalho a tempo parcial.

2 — O trabalho a tempo parcial poderá ser em horários diários variáveis não podendo o número de horas por semana ser inferior a vinte nem superior a trinta.

3 — As remunerações dos profissionais admitidos neste regime serão as que competirem às respectivas categorias em que forem classificados, reduzidas proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, acrescidas de 25 %.

4 — Os profissionais admitidos neste regime deverão usufruir proporcionalmente das regalias inerentes a este contrato e estão sujeitos aos mesmos deveres.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores e dos respectivos Sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 19.^a

(Trabalho extraordinário)

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

b) Só em casos inteiramente imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis, poderá haver trabalho extraordinário.

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

- a) 100% se for diurno;
- b) 150% se for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200% se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias de descanso semanal e feriados.

§ único. Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retr. mensal}}{52 \times \text{horário normal}}$$

3 — Ressalvam-se os casos em que o trabalho extraordinário resulte do atraso de um trabalhador na substituição de outro em que se aplicarão as percentagens constantes da lei geral.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Todos os trabalhadores que prestem serviço nocturno terão direito a um suplemento legal de 25% das 20 às 0 horas e de 50% das 0 às 8 horas sobre o ordenado hora.

§ único. Este subsídio substitui e anula o actual pagamento de velas.

Cláusula 21.^a

(Trabalho de turno)

Os profissionais em regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem terem assegurado a sua substituição, a qual deverá ser provida num período máximo de um turno, e contará, para os devidos efeitos, como trabalho extraordinário o tempo prestado para além da sua obrigação normal, nos termos do n.º 3 da cláusula 19.^a

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 22.^a

(Tabela de retribuições)

As retribuições mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes na tabela anexa.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de funções)

1 — As entidades patronais, com menos de cinco profissionais de enfermagem ao serviço, devem atribuir as funções de enfermeiro responsável a um deles.

2 — Enquanto assumir as funções de enfermeiro responsável ser-lhe-á concedido um subsídio mensal de 1000\$.

3 — Os profissionais de enfermagem diplomados em psiquiatria, obstetrícia e reabilitação, quando exerçam efectivo as funções terão as suas remunerações acrescidas de um suplemento de 20% sobre o vencimento auferido. O mesmo suplemento será também atribuído a outras especialidades reconhecidas por lei, quando as exerçam.

Cláusula 24.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um profissional substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber o ordenado do substituto durante o tempo que essa situação durar.

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

3 — Se a substituição se prolongar para além de cento e oitenta dias, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição motivada por serviço militar.

Cláusula 25.^a

(Diuturnidades)

1 — As retribuições auferidas pelos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade de 600\$ por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório, tendo como limite o vencimento da categoria imediatamente superior, e, não a havendo, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade vencer-se-á em Janeiro de 1976 para os trabalhadores que à data tenham três ou mais anos de serviço.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a subsídio de Natal correspondente a um mês de ordenado efectivo.

2 — Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses que completarem de serviço em 31 de Dezembro.

3 — Cessado o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito aos subsídios fixados no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação, salvo se a cessação do contrato for motivada por despedimento com justa causa por parte da entidade patronal.

4 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de férias)

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de férias correspondente a um mês de retribuição.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

1 — Os profissionais têm direito a um dia de descanso por semana, que normalmente será o domingo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos:

- a) Os profissionais em regime de turnos rotativos e periódicos descansarão no dia em que por escala lhes competir;
- b) Periodicamente deverá coincidir com o domingo o dia de descanso semanal referido no número anterior;
- c) Sempre que possível deverá proporcionar-se aos profissionais que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso no mesmo dia.

Cláusula 29.^a

(Trabalho em dia de descanso e feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes e será pago com retribuição normal acrescida de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá direito ao trabalhador a uma retribuição normal acrescida de 100 % ou a um dia de folga por acordo com a entidade patronal.

Cláusula 30.^a

(Feriados)

São considerados feriados os seguintes dias:

Os feriados obrigatórios legais, o feriado municipal da localidade, a Sexta-Feira Santa e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 31.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT serão concedidos trinta dias de férias por cada ano civil, a começarem em qualquer dia útil.

2 — No ano da admissão, o trabalhador permanente, eventual ou contratado a prazo tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que se contarão desde a data da admissão até à data do gozo das férias, aplicando-se a regra de proporcionalidade para efeitos de contagem de dias de férias no caso de fracção do mês.

3 — 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 das férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência nunca inferior a trinta dias.

4 — No ano da admissão o trabalhador poderá gozar as férias em último lugar, relativamente aos outros trabalhadores, e sempre que possível no final do mês de Dezembro, podendo as mesmas ser intercaladas em dois períodos diferentes de modo que o trabalhador possa exercer o seu direito de gozo até 31 de Dezembro do ano em que entrou, devendo o segundo e último período de férias ter por base o tempo de serviço prestado desde o anterior período de férias até 31 de Dezembro.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

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

7 — A entidade patronal que faltar no todo ou em parte à obrigação de conceder férias, além de se sujeitar a multa legal, pagará ao profissional visado o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, à excepção dos trabalhadores que tenham sido admitidos, dentro da vigência do actual CCT, os quais à data da cessação do contrato de trabalho terão somente o direito de receber da entidade patronal a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se já as tiverem gozado.

9 — As férias deverão ser gozadas seguidamente. Todavia, a pedido do profissional, poderão ser gozadas intercaladamente.

Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo das férias, aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) Se o profissional adoecer, com baixa dada pela caixa de previdência, durante o período das suas férias, estas serão interrompidas. Terminada a doença, será fixada o mais breve possível nova data, de comum acordo, para completar o período de férias;
- b) Quando a baixa por doença se verificar antes da data fixada para o início das férias, estas serão adiadas para quando a doença terminar. Se, porém, a doença se prolongar

até 31 de Dezembro do ano a que as férias respeitam, poderão estas ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte;

- c) Os profissionais que, pelo disposto na alínea b), não tenham gozado férias ou que as tenham reduzidas não perdem o direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

10 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo do seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o profissional das despesas que comprovadamente este haja feito na pressuposição de que as gozaria integralmente na época fixada.

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

12 — A retribuição aos profissionais durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço.

13 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo CCT terão direito a um subsídio de férias correspondente a 100 % da retribuição.

Cláusula 32.^a

(Definição de falta)

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês.

Cláusula 33.^a

(Faltas justificadas)

1 — Todo o trabalhador tem direito às seguintes faltas justificadas, sem prejuízo de férias e da remuneração:

- Casamento, durante dez dias úteis;
- Falecimento do cônjuge, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros ou genros, avós ou netos, irmãos, cunhados e avós do cônjuge, durante três dias; se houver lugar a viagem, destinar-se-á mais um dia;
- Falecimento de outros familiares até ao 3.º grau colateral ou em regime de coabitação, durante um dia; se houver lugar a viagem destinar-se-á mais um dia;

- Parto da esposa, durante dois dias seguidos;
- Por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o profissional de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de assistência inadiável aos membros do agregado familiar;
- Pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando serviço militar obrigatório, quando incompatível com o horário de trabalho;
- Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções;
- Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical.

2 — A entidade patronal poderá exigir prova pela prática dos factos ao abrigo do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 34.^a

(Licenças sem retribuição)

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

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

Cláusula 35.^a

(Impedimentos prolongados)

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 36.^a

(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- Por mútuo acordo das partes;
- Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 37.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, através da notificação escrita directa.

Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 38.^a

(Rescisão sem justa causa por iniciativa patronal)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado na cláusula 57.^a

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser calculada com base no seguinte critério:

- a) Até três anos de antiguidade, um mês de vencimento por cada ano;
- b) Com mais de três anos até oito anos de antiguidade, dois meses de vencimento por cada ano;
- c) Com mais de oito anos de antiguidade, três meses de vencimento por cada ano.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou sejam ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

5 — No caso de trabalhador com mais de oito anos de antiguidade e com ou mais de 50 anos de idade, terá direito a quatro meses de vencimento por cada ano de antiguidade.

Cláusula 39.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

Só se considera justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violão dos direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas 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.

Cláusula 40.^a

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando a entidade patronal com antecipação nunca inferior a um mês.

2 — A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 41.^a

(Direito à greve)

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve sempre que julguem necessário para defesa dos seus interesses, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 42.^a

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

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 profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deve o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO VIII ..

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 43.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 44.^a

(Comunicação à empresa)

O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

§ único. Os mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 45.^a

(Comissões sindicais de empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do Sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de empresa é órgão do Sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa que ou são eleitos pelos trabalhadores e constituem as CSE ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo Sindicato.

4 — As CSE têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa, com as restrições nomeadamente impostas pela deontologia médica e pela natureza específica da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Para cargos de chefia a entidade patronal proporá à comissão sindical de empresa de dois até quatro trabalhadores para o desempenho dessas funções.

A CSE adoptará os seguintes procedimentos:

- a) Não se opor a qualquer dos nomes;
- b) Opor-se a um ou mais nomes, mas nunca no total.

Dentro dos nomes não registados pela CSE a entidade patronal escolhe o trabalhador para o cargo de chefia em causa;

- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança repetitiva e reiterada de estabelecimento e de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não pode continuar a ter lugar.

Cláusula 46.^a

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os restantes trabalhadores com funções sindicais de um crédito de doze horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — 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.

6 — 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 quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 47.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de oitenta trabalhadores, uma sala situada no interior ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais de afixarem no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores em locais próprios;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si, ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho, com a limitação imposta pela deontologia médica e pelas características do sector.

Cláusula 48.^a

(Reuniões da CSE com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira; caso não seja possível realizar-se imediatamente a reunião, esta nunca poderá ser deferida por um período superior a vinte e quatro horas; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da CSE com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a CSE e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 49.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a CSE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidos a escrito.

Cláusula 50.^a

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo, para isso, convocados pela CSE ou pelos delegados sindicais.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho sempre que convocados pela CSE ou delegados sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, com as limitações devidas à comodidade dos doentes.

3 — Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 51.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- c) 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 e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- d) Por ocasião de parto uma licença de noventa dias de acordo com o regime previsto na lei;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de um ano;
- f) É vedado o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto;
- g) A entidade patronal que não observar o disposto na alínea anterior ficará obrigada a pagar à trabalhadora uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma alínea, se outra maior não lhe for devida.

Cláusula 52.^a

(Trabalhos de menores)

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 53.^a

(Complemento da pensão de invalidez)

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da enti-

dade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 54.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho)

1 — Se do acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador resultar uma incapacidade temporária parcial ou absoluta, a entidade patronal — dado que as entidades seguradoras já pagam ao trabalhador até 80 % do seu ordenado — assegurará a diferença entre a verba que a companhia de seguros paga e a totalidade do ordenado do trabalhador.

2 — Se do acidente resultar a incapacidade parcial permanente do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e remunerando-o com um ordenado nunca inferior ao correspondente às funções que desempenhava à data do acidente.

3 — Se do acidente resultar incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros que melhores condições de seguro ofereça ao trabalhador.

Por isso mesmo, as entidades patronais obrigam-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

(Princípios gerais)

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança de trabalho.

3 — Os profissionais devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança de trabalho.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 56.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de trinta dias;
- d) Demissão.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção três dias por cada ano civil, no total de trinta dias.

4 — As empresas devem comunicar aos sindicatos respectivos a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que a determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Os sindicatos interessados podem solicitar, a título devolutivo, os respectivos processos, quando se observe o disposto no número anterior desta cláusula.

7 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido, em auto por si assinado.

Cláusula 57.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo de trinta dias, salvo se no interesse das partes se tornar necessária a prorrogação por mais de trinta dias.

2 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) A acusação formulada deverá ser fundamentada na violação dos deveres explicitados na presente convenção e transmitida ao arquivado através de documentação que fica em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, no prazo mínimo de dez dias, que pode ser prorrogado por igual período, se assim o julgar necessário;
- c) Devem ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei;
- d) O processo disciplinar não é dado por concluído e nenhuma sanção pode ser aplicada sem que o Sindicato respectivo tenha conhecimento de todo o processo com a antecedência mínima de dez dias.

3 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste CCT.

Cláusula 58.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a exceder os períodos normais de trabalho, com exceção do disposto no n.º 1, alínea b), da cláusula 18.ª, e n.º 2 da cláusula 20.ª;
- c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas, respeitante às condições de trabalho ou matéria conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidos pela entidade patronal, sobre si ou sobre os companheiros;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- f) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- g) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou delegado sindical;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 59.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

Cláusula 60.ª

(Multas)

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas sem destino fixado por lei reverterão para o fundo de assistência da instituição de previdência respectiva.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 61.ª

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

Categorias profissionais

1 — Profissionais de enfermagem:

- a) *Enfermeiro-chefe*. — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige os serviços respectivos;
- b) *Enfermeiro-subchefe*. — O profissional a quem cabe a tarefa de auxiliar o enfermeiro-chefe e o substitui nas suas faltas e impedimentos e coadjuva o restante pessoal de enfermagem;
- c) *Enfermeiro*. — O profissional que executa cuidados gerais de enfermagem, no tratamento, assistência e recuperação dos doentes;
- d) *Auxiliar de enfermagem*. — Só a funcionar enquanto os mesmos não satisfazem as condições impostas para a sua passagem a enfermeiro;
- e) *Parteira*. — A profissional que possui o antigo curso de partos das Faculdades de Medicina de Lisboa, Coimbra e Porto.

2 — Profissionais de escritório:

- a) *Chefe de escritório, ou chefe geral de serviços, ou director de serviços*. — Superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção;
- b) *Chefe de serviços, ou chefe de departamento, ou chefe de divisão*. — Na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento dos serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção;
- c) *Chefe de secção*. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos;
- d) *Guarda-livros*. — Sob a direcção imediata do chefe da contabilidade, ocupa-se da escrituração do memorial, Diário e Razão (livros ou mapas), ou, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos;
- e) *Correspondente em línguas estrangeiras*. — Tem como principal função o redigir e dactilografiar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros;
- f) *Caixa*. — No escritório, tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores;
- g) *Esteno-dactilógrafo*. — Normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos;
- h) *Escriturário*. — Executa serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias destas alíneas;
- i) *Estagiário*. — Faz a sua aprendizagem para escriturário;

- i) *Dactilógrafo*. — Predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência;
- k) *Operador mecanográfico*. — Trabalha com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas;
- l) *Perfurador-verificador mecanográfico*. — Trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica e alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões;
- m) *Operador de máquinas de contabilidade*. — Trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabetico e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

3 — Cobradores:

Cobrador. — Efectua normal e predominantemente, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com os escritórios.

4 — Telefonistas:

Telefonista. — Ocupa-se exclusivamente das ligações telefónicas.

5 — Contínuos e porteiros:

Serviços auxiliares:

- a) *Continuo*. — A sua missão consiste principalmente em anunciar visitantes, estampilar ou entregar correspondência, fazer recados e proceder a outros serviços análogos;
- b) *Porteiro*. — Maior de 21 anos, cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas de pessoal, ou visitantes das instalações, e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos;
- c) *Guarda*. — Maior de 21 anos, cuja actividade se limita a velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria;
- d) *Paquete*. — Menor de 18 anos que preste unicamente os serviços enumerados para os contínuos;
- e) *Servente de limpeza*. — A sua actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações;
- f) *Servente hospitalar*. — Trabalhador que, nas casas de saúde, executa serviços de limpeza e outros não especificados.

6 — Motoristas:

Definição de funções:

Motorista (de ligeiros e pesados). — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa

conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e todos os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Refeições:

6.1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados nos termos da mesma disposição:

Pequeno almoço — 30\$;
Almoço — 90\$;
Jantar — 90\$;
Ceia — 80\$.

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

6.3:

- a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno almoço quando inicie o serviço a partir das 7 horas, inclusive;
- b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas;
- c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo do trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo será pago como extraordinário.

6.4 — Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

6.5 — Alojamento e subsídio de deslocação:

- a) As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene;
- b) No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga, contra factura, pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho

Características do livrete «contrôle» de trabalho

1) Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

1.1) Os motoristas de auto-táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

2) Os livretes são pessoais e intransmissíveis, e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3) Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal; devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4) Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga a vermelho com os dizeres «possui horário fixo».

5) Os livretes serão impressos com as medidas normalizadas A-6 (105 mm×148 mm).

6) Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84, em duplicado;
- c) Doze relatórios semanais em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento.

Normas para a aquisição dos livretes

1) Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação de requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2) Preenchidas as primeiras sessenta folhas diárias de cada livrete ou vinte dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3) Na folha diária n.º 42 será apostila uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

4) Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário livre sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

5) O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega do mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração pode ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

6) Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

7) Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

8) Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

9) A passagem de um livrete para a substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

7 — Fogueiro e chegador:

a) *Fogueiro*. — Alimenta e conduz geradores, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de águas e de combustível;

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

8 — Indústria hoteleira:

1) Definições:

Ecónomo. — É o profissional que organiza, coordena, orienta e vigia todos os serviços da casa de saúde, nomeadamente refeitório, enfermarias e quartos; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de doentes e de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, que não está directamente ligado ao trabalho de doentes, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização.

Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimentos de pessoal.

Esta categoria da indústria hoteleira é equiparada no presente CCTV das casas de saúde a primeiro-escriturário.

Esta categoria existirá obrigatoriamente em todas as casas de saúde que possuam mais de setenta camas.

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora e contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhabdos, assegura-se de perfeição dos pratos da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e

utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas.

Cozinheiro. — Prepara, tempora e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando não houver chefe de cozinha, pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e os seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia um inventário de todo o material de cozinha; tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos. Pode, ainda, ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

Ajudante de cozinha. — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara garnição para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e de refeitório.

Nos termos do presente CCTV das casas de saúde, esta categoria da indústria hoteleira é equiparada a terceiro-escriturário.

Empregado de mesa. — Serve refeições no refeitório do pessoal (quando das condições do presente CCTV das casas de saúde não esteja prevista a categoria de empregado de refeitório) e dos doentes na sala ou salas destinadas à tomada de refeições, executa ou colabora na arrumação das mesmas e executa a decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições bebidas nos apartamentos e outros locais ou anexos dos establecimentos. Acolhe e atende os doentes e acompanhantes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos e serve os alimentos escolhidos; prepara as mesas para novos serviços; espinha os peixes, trincha as carnes e ultima a preparação de certos pratos. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala e dos utensílios de uso permanente.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados ao serviço das refeições; coopera na limpeza e arrumação da copa.

Nos termos do presente CCTV das casas de saúde existirá obrigatoriamente um copeiro para cada cem camas.

Chefe de copa. — É o profissional que superintende nos serviços de copa.

Existirá um chefe de copa por cada três copeiros ou por cada conjunto de trezentas e cinquenta camas.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam requisitados. Mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos referentes única e exclusivamente à alimentação. Clarifica, por filtragem ou colagem, e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. Superintende na arrumação da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas ou de aquecimento de águas.

Nos termos do presente CCTV das casas de saúde existirá obrigatoriamente um despenseiro por cada conjunto de camas até ao máximo de setenta, a partir do qual será obrigatória a existência de um económico, como anteriormente ficou expresso.

Despenseiro será equiparado, em vencimentos, a terceiro-escriturário.

Empregado de refeitório. — É o profissional que presta serviço no refeitório da empresa. A sua existência é obrigatória desde que sejam servidas cinquenta ou mais refeições diariamente nesta dependência (refeitório).

Empregado de balcão. — Serve refeições ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e mais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sanduíches, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifes e ovos; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; guarda os documentos de crédito autorizados; executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação e abastecimento da secção.

Este profissional da indústria hoteleira é equiparado no presente CCTV das casas de saúde, para efeitos de vencimento, a terceiro-escriturário.

Densidades da indústria hoteleira:

Por cada dez cozinheiros existirá um chefe de cozinha;

Por cada cinco cozinheiros existirá um cozinheiro de 1.ª;

Por cada cozinheiro não poderá existir mais do que dois ajudantes de cozinha;

Por cada oito empregados de mesa existirá um chefe de mesa;

Por cada cinco empregados de mesa existirá um empregado de mesa de ...; têm preferência na admissão os profissionais munidos de competente carteira profissional; não poderão ser admitidos trabalhadores classificados com carteira inferior à do 1.º grau da respectiva hierarquia profissional.

Os profissionais ao serviço das casas de saúde à data da entrada em vigor do presente CCTV manterão o direito aos seus lugares independentemente de possuírem ou não carteira profissional.

Empregada de andares. — Arruma e limpa os quartos, enfermarias e outras dependências da instituição, transportando a roupa necessária para o efeito, e pode servir refeições nos quartos e enfermarias e outras instalações, salvaguardando-se o caso onde haja refeitórios, em que haverá trabalhadores exclusivamente para esta dependência, servindo-se no refeitório mais de cinquenta refeições diariamente.

Direito às refeições:

1) — a) Todos os trabalhadores sem exceção têm direito às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

b) O valor atribuído à alimentação não é deduzível no salário.

c) A não utilização por parte dos trabalhadores do direito à alimentação não lhes confere direito ao recebimento do respectivo valor em numerário.

2) Quando ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar por inspecção médica feita na altura da admissão pelos médicos da casa de saúde e da qual haverá prova escrita com um exemplar autenticado e entregue ao trabalhador.

9 — Electricistas:

Princípio geral

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com menos de 16 anos;

2) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

3) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2) — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

Quadro de densidades

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- c) Nas empresas em que haja unicamente um electricista, este será obrigatoriamente classificado como oficial.

Definição de categorias

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências em dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e 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.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

- 1) O trabalhador electricista terá sempre direito recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocção, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador da empresa.

10 — Ajudantes de farmácia:

1) Categorias profissionais y¹:

- a) Consideram-se praticantes do 1.º ano os trabalhadores durante o seu primeiro ano de registo de prática;
- b) Consideram-se praticantes do 2.º ano os trabalhadores após terem completado o seu primeiro ano de registo de prática;
- c) Consideram-se ajudantes do 1.º ano os trabalhadores após terem completado o seu segundo ano de registo de prática;
- d) Consideram-se ajudantes do 2.º ano os trabalhadores após terem completado o seu terceiro ano de registo de prática;
- e) Consideram-se ajudantes do 3.º ano os trabalhadores após terem completado o seu quarto ano de registo de prática;
- f) Consideram-se ajudantes técnicos os trabalhadores que, habilitados com o 2.º ciclo liceal ou equivalente, tenham completado, com bom aproveitamento e comportamento, o registo do seu quinto ano de prática.

§ único. Consideram-se ajudantes técnicos encarregados os trabalhadores conforme alínea d) do n.º 3 da presente cláusula.

2) Consideram-se auxiliares do farmacêutico:

- a) Praticantes de farmácia;
- b) Ajudantes de farmácia;
- c) Ajudantes técnicos de farmácia;
- d) Ajudantes técnicos de farmácia encarregados.

3) As categorias referidas nesta cláusula serão atribuídas as seguintes definições de funções:

- a) *Praticantes*. — Os trabalhadores que se iniciam na aprendizagem da profissão, não podendo, por si sós, fazer a dispensa de medicamentos ao público;
- b) *Ajudantes*. — Os trabalhadores que, sob o controlo do farmacêutico ou do ajudante técnico, executam a manipulação e avançamento do receituário;
- c) *Ajudantes técnicos*. — Os trabalhadores que executam a manipulação e o avançamento do receituário sobre o controlo do farmacêutico e o substituem na sua ausência;
- d) *Ajudantes técnicos encarregados*. — Os ajudantes técnicos que, por delegação dos directores técnicos, exerçam funções de chefia na ausência destes e ou que são os responsáveis pelas gerências comerciais das firmas.

Aprendizagem e estágio y²:

1) As entidades patronais são obrigadas a proceder ao registo, na Direcção-Geral de Saúde, serviços de farmácia e medicamentos, do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

2) Para os praticantes esta prática só poderá começar a registar-se uma vez completados os 16 anos de idade.

Condições de admissão y³:

1) Só poderão ser admitidos como trabalhadores os candidatos que satisfizerem as seguintes condições:

- a) Para os praticantes, terem a idade mínima de 16 anos e máxima de 20 e possuírem as habilitações mínimas — 6.ª classe ou equivalente;
- b) Possuírem carteira profissional ou comprometendo-se a obtê-la no acto da admissão.

2) Nenhum trabalhador pode continuar em serviço se ao fim de trinta dias após a admissão não possuir ainda carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu.

Organização de quadro de densidades y⁴:

1) A organização do quadro de pessoal tem de respeitar as seguintes proporções numéricas:

Quadro técnico

Categorias profissionais	Número de trabalhadores da empresa											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ajudantes técnicos	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6
Ajudantes	-	-	-	1	1	2	2	3	2	3	3	4
Praticantes ...	-	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2

11 — Preparadores químicos:

1) Compete à primeira-preparadora:

- a) Realizar as colheitas necessárias, quando estas não tenham sido executadas pelo médico que requisita a análise;
- b) Proceder aos actos necessários às análises;
- c) Orientar o trabalho das auxiliares.

2) Compete à segunda-preparadora:

- a) Proceder à recolha dos produtos, analisar quando a técnica da colheita não exija conhecimentos especiais;
- b) Realizar todos os trabalhos necessários à preparação do produto para análise;
- c) Efectuar as análises que o responsável pelo serviço determinar (análises de rotina).

12 — Trabalhadores do comércio:

1) Condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias:

- a) Caixeiros similares e profissões de armazenação — só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais

- de 15 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 que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos de idade serão classificados em categorias superiores a praticantes.

2) Dotações mínimas:

- a) Até cinco trabalhadores haverá um fiel de armazém;
- b) De seis a quinze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém;
- c) De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

3) Acesso:

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuições mais elevada.

3.1) Caixeiros e armazéns:

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) O trabalhador de armazém ao atingir 18 anos de idade terá obrigatoriamente de ser promovido numa das categorias de armazém previstas neste contrato.

3.2) Categorias profissionais:

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de produtos e/ou de materiais no armazém e executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de produtos e/ou materiais; examina e coordena, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

13 -- Metalúrgicos:

Aprendizagem:

- 1) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde seja permitida.

2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

4) É proibido às empresas retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

Antiguidade dos aprendizes:

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

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

Tirocínio:

1) Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer profissão.

2) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

Duração do tirocínio:

1) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

2) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

Densidade:

1) As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe e categorias		
	1.ª classe	2.ª classe	Praticantes
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	2	4
9	2	3	4
10	3	3	4

2) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para o número de unidades.

3) O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

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

Promoções ou acessos:

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

Promoções automáticas:

1) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2)

Chefia:

1) Os profissionais com funções de chefia receberão, pelo menos, mais 10 % que o trabalhador mais qualificado sob a sua orientação.

2) Os profissionais com funções de monitor ou encarregado de aprendizagem terão uma retribuição superior em, pelo menos, 10 % à do profissional mais qualificado de categoria de cujas funções prestem ensinamentos.

Definição de funções:

Canalizador. — Trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil. — Trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — Trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Torneiro mecânico. — Trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa tra-

lhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — Trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

14 — Têxteis:

Sector de limpeza e tratamento de roupas

Lavador mecânico ou manual (VII). — Trabalhador que alimenta, assegura e vigia o funcionamento das máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa.

Prenseiro-engomador (VII). — Trabalhador que passa a ferro ou assegura o funcionamento.

Costureira (VII). — Trabalhadora que cose à mão ou à máquina.

Encarregado de lavadaria (V). — Trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço de lavadaria.

Encarregado de rouparia (V). — Trabalhador responsável pela direcção e coordenação da armazém e tratamento de roupas.

ADENDA

(Ver o verso da folha n.º 1)

Recepcionista. — É a trabalhadora que recebe clientes, assiste na portaria, atende e recebe visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, atende outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

(Ver o verso da folha n.º 6)

Ama. — Trabalhadora cuja actividade consiste na prestação de cuidados especiais aos recém-nascidos, sob orientação da enfermeira.

(Ver folha n.º 9)

2 — Quando houver que fazer alterações ao quadro do pessoal, o acesso será feito contando a antiguidade na categoria e na empresa ou a aptidão técnica, sendo neste caso auscultados todos os trabalhadores da firma em reunião, na qual participará um representante do Sindicato.

3 — Na ausência do director técnico, deverá obrigatoriamente estar na farmácia um ajudante técnico.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1976.

Pelo patronato:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:
José António Joaquim.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Porto:
José António Joaquim.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Norte:
(Assinatura ilegível.)

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

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:
Augusto Pinto da Costa.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:
(Assinatura ilegível.)

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

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

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 Trabalhadores de Escritório:
José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:
José Correia Azevedo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Funchal:
Maria Isabel Ponte.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro:
Fernando Rodrigues Correia.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuários da Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos:
Jorge da Silva Castro Moreira.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:
*José Oliveira Madureira.
António Rosa Aljata.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Janeiro de 1977, a fl. 36 do livro n.º 1, com o n.º 169, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e do Centro de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros — Deliberação da comissão paritária.

Aos 21 dias do mês de Outubro de 1976 reuniu-se a comissão paritária a que se refere a cláusula 114.ª do CCT celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros e as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e do Centro de Portugal, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, tendo sido deliberado por unanimidade:

A) Alterar a cláusula 13.ª, que passa a ter a seguinte redacção:

1. Não é permitido o trabalho a tempo parcial, ressalvando-se as situações actualmente existentes.

2. Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3. Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias e subsídio de Natal, ou 13.º mês, de acordo com o regime fixado neste CCT.

B) Acrescentar, em nota, ao anexo II «Remunerações — Relativamente às auxiliares de limpeza»:

Nota. — A retribuição mensal das auxiliares de limpeza em tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de 42\$50 (esta importância foi calculada do vencimento líquido mensal por arredondamento), sem prejuízo de condições mais favoráveis já em vigor.

Pelo Sindicato:

*Inocêncio José Guerreiro.
(Assinatura ilegível.)*

Pelas Associações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 14 de Janeiro de 1977, a fl. 37 do livro n.º 1, com o n.º 174, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT vertical entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi e os Sindicatos dos Trabalhadores das Telecomunicações, dos Engenheiros da Região Sul e dos Engenheiros Técnicos do Sul

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

1. Este acordo colectivo de trabalho vertical (adiante designado por ACT ou acordo) obriga, por um lado, a Companhia Portuguesa Rádio Marconi (abreviadamente designada por CPRM ou empresa) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações, Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul e Sindicato dos Engenheiros da Região Sul (também designados por Sindicatos).

2. Consideram-se ainda abrangidos por este ACT todos os demais trabalhadores afectos à actividade da CPRM.

Cláusula 2.^a

O âmbito territorial deste ACT corresponde a Portugal continental e ilhas adjacentes.

Cláusula 3.^a

1. O presente ACT entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1977 e terá a vigência de um ano.

2. A tabela salarial terá, no entanto, efeitos retroactivos a 1 de Julho de 1976.

3. Decorrido o período de um ano referido em 1 e se não for denunciado por qualquer das partes, considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias.

Cláusula 4.^a

1. Este ACT poderá ser revisto anualmente, sendo as propostas de revisão entregues até sessenta dias antes do termo de cada um dos períodos de vigência.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, e salvo no que respeita às disposições do capítulo VII, poderá ainda este ACT ser revisto, em qualquer momento, por mútuo acordo dos outorgantes.

3. Enquanto não entrar em vigor o novo ACT, continuará a aplicar-se o anterior, salvo no que diz respeito às novas retribuições accordadas, se as houver, que terão efeito a partir da cessação da vigência do ACT precedente.

Cláusula 5.^a

Toda e qualquer cláusula será automaticamente revogada e substituída, no todo ou em parte, pelas disposições legais ou equivalentes, publicadas durante a vigência deste ACT, que dispensem tratamento mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres da CPRM:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, bem como de ventilação, iluminação e climatização, onde se justifique, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que haja lugar a alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com todo o interesse a preparação dos que iniciam o exercício de qualquer função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- e) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de melhorar as suas habilitações, dando-lhes as facilidades constantes deste ACT;
- f) Providenciar por que as suas relações com os trabalhadores, e as destes entre si, se processem num clima de mútua confiança;
- g) Passar aos trabalhadores durante a vigência do contrato de trabalho e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste o tempo durante o qual estiveram ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados, bem como outras referências, se expressamente requeridas por escrito pelos interessados;
- h) Exigir dos trabalhadores a maior correção no tratamento dos seus colaboradores;
- i) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou seu representante indicado por escrito, no local do seu arquivo e dentro do horário deste, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- j) Preencher, de acordo com o modelo e instruções fornecidos pelo Sindicato, mapas mensais de contribuição sindical e enviá-los ao referido Sindicato até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que digam respeito. Qualquer rectificação que se imponha será feita no primeiro mapa que haja a preencher após a deteção de qualquer erro. A CPRM fornecerá ainda ao Sindicato outros elementos por este solicitados no domínio da sua competência;
- l) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, ou fora deles, dando-lhes as facilidades constantes deste ACT;
- m) Pagar aos trabalhadores a reparação integral dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, calculada na

base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença, quer por transferência daquela responsabilidade para entidade seguradora adequada, quer suportando-a por conta própria.

Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho, assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro que auferia na data da sua baixa, com as actualizações que vierem a verificar-se para a categoria profissional a que o trabalhador pertença.

Cessando a incapacidade temporária e na data da apresentação ao serviço, aplicar-se-á o regime estabelecido no n.º 3 da cláusula 90.ª

Se do acidente de trabalho ou da doença profissional resultar a morte do trabalhador, as pensões previstas no regime legal aplicável serão calculadas, à data da morte, na base da remuneração por inteiro devidamente actualizada para valor igual àquele que um trabalhador da mesma categoria profissional efectivamente auferia nessa data;

- n) Diligenciar conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos, por acidente de trabalho ou doença profissional, para função compatível com as incapacidades subsistentes. Essa reconversão, em caso algum, poderá ser feita para funções que, embora compatíveis com as incapacidades subsistentes, diminuam o trabalhador na sua dignidade sócio-profissional ou acarretem remuneração inferior à que anteriormente recebia;
- o) Em geral, cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis do trabalho vigentes.

Cláusula 7.ª

Deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Cumprir as ordens e directivas da CPRM, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, em tudo o que não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste ACT e da lei;
- d) Guardar sigilo exigido pelos regulamentos internacionais das comunicações e estrita observância dos princípios da ética e da consciência profissional;
- e) Desempenhar com urbanidade todos os actos que se liguem à sua vida profissional;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os colegas, superiores e subordinados, a CPRM e os utentes desta;

- g) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- i) Ter para com todas as hierarquias profissionais as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os esclarecimentos de que necessitem ou sejam solicitados, de forma a não deixar dúvidas ou possibilidade de equívoco;
- j) Em geral, cumprir integralmente as disposições deste ACT e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 8.ª

Garantias dos trabalhadores:

1. É proibido à CPRM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 33.ª ou no caso de o trabalhador deixar de desempenhar funções de chefia por indicação dos trabalhadores como consequência de factos devidamente provados e que assim sejam considerados pela administração. Neste caso, não havendo acordo, haverá recurso aos órgãos judiciais competentes;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se requerido por este, com parecer prévio do sindicato respetivo;
- e) Obligar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela CPRM ou entidade por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste ACT;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste ACT e a que correspondem a sua aptidão e categorias profissionais, salvo temporariamente, em casos de manifesta necessidade imprevista ou nos referidos na cláusula 36.º

- 2. A prática pela CPRM de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste ACT, agravadas nos termos do mesmo.

Cláusula 9.^a

São proibidos quaisquer acordos entre a CPRM e outras empresas no sentido de reciprocamente não admitirem trabalhadores que nelas prestem ou tenham prestado serviço.

Cláusula 10.^a

A prescrição, o regime de provas e o privilégio dos créditos resultantes do contrato de trabalho são os regulados por lei.

CAPÍTULO III

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 11.^a

1. A CPRM é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2. A CPRM obriga-se a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, local situado no interior de cada dependência da empresa, ou na proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Facilitar a divulgação e exposição de todos os documentos emanados do Sindicato.

Cláusula 12.^a

1. Na CPRM existirá uma comissão intersindical de empresa (CISE), à qual cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores.

2. A CISE é constituída por delegados sindicais dos Sindicatos outorgantes.

3. A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e da comissão intersindical de empresa serão regulados pelos estatutos sindicais aplicáveis aos trabalhadores da CPRM.

4. Aos dirigentes sindicais ou seus legítimos representantes é facultado o acesso a todas as instalações da empresa.

5. Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em lugares apropriados, para o efeito reservados pela CPRM, textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 13.^a

1. Cada membro da comissão intersindical de empresa dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de vinte horas por mês referido ao período normal de trabalho, que conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2. O trabalhador que for dirigente sindical terá direito a um crédito de seis dias por mês, sem que possa, por esse motivo, ser afectado na retribuição ou quaisquer outros direitos. Para este efeito, a direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

3. A cada delegado sindical que não faça parte da comissão intersindical de empresa é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito de cinco horas por mês, referido ao período normal de trabalho, e contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 14.^a

1. A comissão sindical da empresa tem competência e poderes para propor e ser ouvida em tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores da CPRM e ainda para:

- a) Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que afetem os trabalhadores;
- b) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Dar parecer, depois de ouvidos os trabalhadores interessados, quanto ao acesso ou admissão de trabalhadores propostos pela empresa a cargos de chefia;
- d) Controlar o funcionamento dos refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social;
- e) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

2. A comissão sindical de empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior.

Quando a actuação do técnico deva ter lugar nas instalações da empresa, a CSE deverá participar o facto à CPRM, a qual se reserva o direito de o aceitar, fundamentando a recusa, se for o caso.

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

Cláusula 15.^a

1. Os trabalhadores da CPRM têm direito a reunir-se em plenário de trabalhadores ou assembleias sectoriais.

2. As reuniões acima referidas são convocadas pela comissão sindical da empresa, por sua própria iniciativa, ou por proposta de cinquenta ou mais trabalhadores da empresa, ou de um terço ou de um quinto dos trabalhadores dos sectores interessados, conforme se trate, respectivamente, de um plenário ou de assembleia de sector com um total até cem ou de mais de cem trabalhadores.

3. A proposta fundamentada, apresentada pelos trabalhadores dentro dos condicionalismos do número anterior, obriga a comissão sindical da empresa a convocar a respectiva reunião.

4. Os trabalhadores da CPRM podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade da laboração, designadamente no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

5. Para a realização das reuniões referidas no n.º 1 desta cláusula e sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, dispondo para o efeito de um crédito máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6. A comissão sindical da empresa é obrigada a avisar a CPRM, com a antecedência mínima de um dia, da data e hora a que pretende efectuar as reuniões referidas no n.º 1 desta cláusula, desde que estas tenham lugar nos locais de trabalho.

7. Os dirigentes sindicais, quando não trabalhem na empresa e venham participar nas reuniões referidas no n.º 1 desta cláusula que tenham lugar nos locais de trabalho da empresa, devem comunicar esse facto à CPRM com a antecedência mínima de três horas.

Cláusula 16.^a

1. A comissão sindical da empresa reúne com a administração da CPRM sempre que uma ou as duas partes o julgar conveniente, sem prejuízo de poderem acordar reuniões regulares.

2. A ordem de trabalhos e o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa.

3. Das actas de tais reuniões, das quais constarão as deliberações tomadas e os seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

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, sem direito a qualquer retribuição.

5. As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto nas cláusulas 13.^a e 15.^a

6. Sempre que a reunião seja requerida pela administração da CPRM, poderá a comissão sindical da empresa, se julgar conveniente, convocar o plenário dos trabalhadores da empresa nos termos da cláusula 15.^a

- 7. As horas despendidas no plenário previsto no número anterior serão contadas, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, mas serão consideradas para os efeitos do n.º 5 da cláusula 15.^a, se for o caso.

Cláusula 17.^a

1. O Sindicato comunicará à CPRM, por carta registada com aviso de recepção, a identificação dos seus delegados, dos membros da comissão sindical da empresa e dos delegados sindicais.

2. Será afixada cópia daquela comunicação nos locais para o efeito reservados dentro das instalações da empresa.

3. Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções referidas no n.º 1 anterior.

Cláusula 18.^a

1. A empresa, se impedir ou dificultar o legítimo exercício da actividade sindical, é punida com a multa de 1000\$ a 200 000\$, de acordo com a gravidade da infracção.

2. O produto das multas aplicadas ao abrigo do número anterior reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO IV

Admissão

Cláusula 19.^a

1. O provimento dos lugares dos quadros de pessoal da CPRM deverá recair em indivíduos com idade mínima de 14 anos, para as funções de paquete, e de 16 anos, para todo o restante pessoal, salvo funções cuja especificidade ou regime de trabalho exijam idade superior a esta.

2. Para efeito de selecção de candidatos a empregados da CPRM, os pedidos de admissão terão uma numeração de entrada, da qual será dado conhecimento por escrito ao candidato, sendo chamados para prestação de provas os candidatos com número mais baixo dentro de cada categoria.

3. Aos profissionais de engenharia será sempre exigida, no acto da sua admissão, a carteira profissional ou carta de curso.

4. Não serão, de futuro, permitidas admissões de indivíduos já reformados ou de que resultem situações de pluriemprego.

Cláusula 20.^a

1. As habilitações mínimas, como condição de admissão, para o provimento dos lugares dos quadros do pessoal da CPRM e respectivas funções são indicadas no anexo 1 a este ACT.

2. Os profissionais de engenharia devidamente credenciados são integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade.

Cláusula 21.^a

Em igualdade de circunstâncias com outros candidatos e após prestação de provas, a analisar em cada caso concreto na admissão do pessoal, deve ser dada preferência a:

Filhos de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar, se a família estiver em precárias ou difíceis condições económicas;
Familiares de trabalhadores da CPRM.

Cláusula 22.^a

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

O resultado deste exame médico deve ser dado sob a designação de apto ou inapto, mantendo-se sigilo relativamente à natureza e diagnóstico de qualquer eventual doença que possa afectar o trabalhador, excepto para o próprio.

2. Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos.

Cláusula 23.^a

No acto de admissão deverão constar de documento escrito a categoria profissional, a remuneração e o local de trabalho, não podendo o trabalhador dar o seu acordo, mesmo por escrito, a matéria não definida neste ACT.

Cláusula 24.^a

(Controvertida.)

Cláusula 25.^a

1. Na readmissão de trabalhadores cujos contratos tenham sido rescindidos anteriormente por qualquer das partes, será contado para efeitos de antiguidade o período anterior à rescisão.

2. As readmissões só terão lugar após o parecer da CISE, ouvido o grupo profissional do trabalhador a readmitir. Para esse efeito a ADM solicitará o referido parecer à CISE, devendo esta apresentá-lo nos vinte e um dias imediatos à recepção do pedido.

Cláusula 26.^a

1. O período experimental não poderá ultrapassar sessenta dias. Porém, tratando-se de cargos ou postos de trabalho de maior complexidade ou responsabilidade, o período experimental poderá ir até cento e vinte dias.

2. Durante os primeiros quinze dias do período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3. Decorridos os primeiros quinze dias e até ao termo dos prazos referidos em 1, poderá ser invocada a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, sendo-lhe, porém, devida uma indemnização igual a três meses de vencimento.

4. 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 27.^a

Só em casos excepcionais poderão ser admitidos trabalhadores a prazo ou eventuais, devendo ser dado prévio conhecimento à CISE.

CAPÍTULO V

Categorias, promoções, formação
e acesso profissional

Cláusula 28.^a

As categorias e acesso profissional constam dos quadros inseridos no anexo II a este acordo.

Cláusula 29.^a

1. Para efeitos de colocação nos quadros e acesso profissional, o ano civil é dividido em quatro trimestres, dentro dos quais, anualmente, se processará a carreira profissional, vencendo-se a promoção do trabalhador no dia 1 do mês intermédio do trimestre que corresponder à data do ingresso no escalão em que tiver sido colocado.

2. Os trabalhadores já colocados em quadros manterão a sua actual colocação nos respectivos trimestres.

Cláusula 30.^a

Durante a vigência deste ACT a criação de novas categorias profissionais e a fixação das respectivas remunerações, quando necessário, poderão ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinem este acordo, desde que para tal haja concordância entre o sindicato e a empresa.

Cláusula 31.^a

A todos os trabalhadores da empresa será facilitado o ingresso nos diferentes quadros profissionais em condições de preferência a qualquer candidato estranho aos serviços da CPRM, uma vez que preencham os requisitos e observem as disposições fixadas neste acordo.

Cláusula 32.^a

1. A candidatura para mudança de quadro profissional será aceite, a pedido expresso do trabalhador,

pela comissão para promoções e para formação e acesso profissionais (CP-FAP) se declarada procedente pelos representantes dos trabalhadores directamente implicados no processo.

2. A CP-FAP encaminhará o seu parecer para os serviços competentes.

3. A CP-FAP estipulará no seu parecer, se for caso disso, o período máximo obrigatório de preparação, assim como as condições desta. Fendo aquele período, o trabalhador deve prestar provas de aptidão ao novo quadro nas condições a definir também pela CP-FAP, ou a sua candidatura será anulada.

4. Em todos os processos de candidatura devem ser consideradas as necessidades dos quadros à data da sua propositura.

Cláusula 33.^a

1. O ingresso noutro quadro exige que o candidato preencha as condições de admissão que estejam estipuladas ou venham a ser oficialmente regulamentadas.

Compete à CP-FAP as adequações nesta matéria.

2. Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas referidas no anexo I, ou as que vierem a ser aprovadas pelas partes por proposta da CP-FAP, mas se considerem com capacidade profissional para ingressar num determinado quadro, deverão sujeitar a sua candidatura à CP-FAP, que apreciará a sua procedência e fundamentará, se for o caso, a candidatura junto dos serviços competentes.

3. A posição que o trabalhador irá ocupar no novo quadro será, no caso de mudança de um quadro menos remunerado para um mais remunerado, aquela a que corresponder vencimento igual ou, no caso de não coincidência, aquela a que corresponder o vencimento imediatamente superior na respectiva escala de acesso.

No caso de mudança de um quadro mais remunerado para outro menos remunerado, o ordenado do trabalhador será o que lhe competir no momento da mudança.

Esse ordenado não sofrerá qualquer evolução enquanto não for atingido no novo quadro por efeitos de promoção, aumento geral de ordenados, ou qualquer outro motivo.

4. Os trabalhadores com a categoria de motociclistas, com doze anos de serviço, 35 anos de idade ou em caso de acidente, poderão transitar, havendo vaga, para qualquer outro quadro interno. Caso o façam dentro do quadro respeitante ao seu nível de remuneração (nível III), transitarião automaticamente para o vencimento imediatamente superior. Em qualquer dos casos perdem o direito ao subsídio de moto.

Cláusula 34.^a

A empresa obriga-se a dar formação profissional a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional dentro da empresa. Para tanto, será criado, logo que possível, um serviço de formação profissional (SFP).

Cláusula 35.^a

A formação e acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem e a informação e preparação continuadas do trabalhador sobre todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua categoria profissional na empresa.

Cláusula 36.^a

Os trabalhadores, a seu pedido e na medida das possibilidades da empresa, poderão praticar com carácter de maior ou menor continuidade em serviços específicos de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão.

Cláusula 37.^a

Será constituída uma comissão paritária para promoções e para formação e acesso profissionais (CP-FAP) com a seguinte composição: o director do pessoal, um representante do serviço de formação profissional, um representante da direcção ou direções interessadas.

Igual número de representantes da profissão a que o trabalhador se propõe, eleitos pela forma que for estabelecida pelo sindicato e pela comissão sindical de empresa.

Cláusula 38.^a

A CP-FAP podem ser adstritos os assessores que sejam julgados necessários.

Cláusula 39.^a

As deliberações da CP-FAP serão tomadas por maioria de votos. Os assessores não têm direito a voto.

Cláusula 40.^a

À CP-FAP compete:

- 1) Elaborar o programa de formação profissional, avaliar os conhecimentos dos trabalhadores admitidos ou para mudança de quadro e acompanhar o progresso profissional dos trabalhadores;
- 2) Estudar e propor os regulamentos, normas e instruções profissionais que deverão passar a vigorar na empresa, os quais terão de ser objecto de aceitação dos trabalhadores ou dos seus representantes (sindicatos, comissão sindical da empresa ou plenário), conforme for deliberado por eles em cada caso;
- 3) Estudar e propor os regulamentos de admissão, readmissão, promoções, transferências e formação. A articulação das respectivas condições deverá considerar a dispersão dos centros de trabalho da empresa, por forma a proporcionar igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores da empresa;
- 4) Estabelecer o seu próprio regulamento;

5) Dar pareceres sobre as matérias da sua competência que lhe sejam pedidos pelos trabalhadores ou seus representantes ou pela empresa.

Cláusula 41.^a

Todos os regulamentos, normas ou instruções a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior terão de ser aprovados pela CPRM para que sejam executórios.

Cláusula 42.^a

Os representantes dos trabalhadores na CP-FAP, bem como os trabalhadores chamados a coadjuvar, mantêm todos os seus direitos e regalias.

Cláusula 43.^a

A CP-FAP estabelecerá a periodicidade das suas reuniões, as quais se efectuarão, em regra, dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 44.^a

Em casos justificados, e com o acordo da empresa, a CP-FAP poderá recorrer a técnicos ou empresas especializadas estranhas à CPRM.

Cláusula 45.^a

Sempre que haja lugar a promoção, todos os intervenientes no processo observarão a seguinte ordem de preferência, convenientemente ponderada:

- a) Habilidades técnico-profissionais conjugadas com a maior aptidão e experiência no ramo pretendido e a competência profissional;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

Cláusula 46.^a

A nomeação para cargos de chefia será feita através de propostas da administração da empresa, com aceitação dos trabalhadores interessados, ou de proposta dos trabalhadores interessados, com aceitação da administração da CPRM.

Durante o período experimental de seis meses, o cargo de chefia não constitui acesso nem mudança de categoria; é um mero exercício de responsabilidade funcional, amovível a todo o tempo e devidamente subvencionado.

Após o período experimental, a categoria e o vencimento tornar-se-ão efectivos, sem prejuízo do previsto na alínea c) da cláusula 8.^a

Cláusula 47.^a

1. A empresa publicará, no mais curto espaço de tempo possível, o organograma geral da Companhia resultante da reestruturação em curso, procedendo sempre às adequações que se mostrarem convenientes, sem prejuízo de qualquer das disposições deste ACT nem da análise de funções que, por sector próprio da Companhia, deva ser iniciada a curto prazo.

2. Para a análise de funções referida nesta cláusula, a CPRM solicitará junto da OIT a colaboração, se possível, de um técnico analista de funções específicas ao ramo das telecomunicações.

3. Até à próxima revisão deste ACT, ou até à realização da análise de funções acima referida, conforme o que primeiramente ocorrer, nenhuma categoria profissional poderá mudar de quadro, salvo acordo excepcional entre os outorgantes.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 48.^a

(Controvertida.)

Cláusula 49.^a

1. Os tipos de horário praticados na CPRM são os seguintes:

Horário fixo — aplicável, em regra, aos serviços administrativos e aos de carácter oficial ou complementar;

Horário de turnos — aplicável, em regra, aos serviços técnicos e de exploração.

2. A administração da CPRM e a CISE estudarão a viabilidade de se estabelecer um horário flexível, com controlo apropriado e generalizado, aplicável aos serviços administrativos centrais.

3. Os tipos de horário previstos no n.º 1 desta cláusula serão estabelecidos dentro dos limites da cláusula 48.^a e com respeito por todos os condicionalismos legais mais favoráveis.

Cláusula 50.^a

1. A passagem de um trabalhador de horário fixo para horário de turnos, em virtude das características específicas deste, carece do seu consentimento.

2. Princípio igual ao do número anterior se aplicará aos trabalhadores que foram ou venham a ser expressamente admitidos para trabalhar em turnos quando se pretenda a sua passagem para horário fixo.

3. Só é possível à CPRM a mudança de tipo de horário de um trabalhador desde que ele seja avisado com uma antecedência mínima de trinta dias em relação à data daquela mudança.

4. Tal mudança apenas poderá ter lugar após um período de descanso semanal nunca inferior ao devido pelo horário substituído.

Cláusula 51.^a

1. Quando houver necessidade de antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de doze horas, salvo caso de força maior.

2. Se houver necessidade de prolongamento de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso de força maior.

3. O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário.

Cláusula 52.^a

1. A CPRM requererá ao Ministério da Tutela a revogação do artigo 6.^º do Decreto n.^º 276/73, de 30 de Maio.

2. Se forem requeridas ao Ministério do Trabalho isenções de horário após a revogação do Decreto n.^º 276/73, as mesmas serão concedidas nos termos do artigo 14.^º do Decreto-Lei n.^º 409/71.

CAPÍTULO VII

Remuneração do trabalho

Cláusula 53.^a

1. Para os efeitos previstos no presente acordo, considera-se remuneração normal o vencimento constante das tabelas dos anexos II e III e, bem assim, todas as formas de remuneração mensal que tenham carácter fixo e regular.

2. Quando, por um ou mais dias completos, um trabalhador substitua outro de quem não seja substituto anteriormente designado a título permanente, terá direito a receber por todo o período de substituição uma gratificação igual à diferença entre a sua remuneração e a retribuição correspondente à função ou grau de responsabilidade do substituído.

Igual princípio será observado em relação ao substituto designado a título permanente, sempre que a substituição se verifique por período superior a sessenta dias por ano, seguidos ou interpolados. Caso tal gratificação não lhe seja espontaneamente concedida, deve o trabalhador reclamar no mais curto espaço de tempo.

3. Quando se verificar a hipótese prevista no número anterior, terá o trabalhador direito ao provimento nas funções ou grau de responsabilidade de mais alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve por mais de cento e oitenta dias consecutivos em exercício, salvo o caso de provimento a título interino determinado por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 54.^a

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito, nos termos da lei e deste acordo, o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será pago com o acréscimo de 50% sobre essa remuneração.

Cláusula 55.^a

(Controvertida.)

Cláusula 56.^a

(Controvertida.)

Cláusula 57.^a

1. Aos trabalhadores que tenham prestado doze meses de serviço em cada ano civil será atribuído um 13.^º mês igual à remuneração normal que auferirem em Dezembro desse ano.

2. Quando qualquer trabalhador não complete doze meses de serviço até 31 de Dezembro, receberá uma importância proporcional ao tempo de serviço prestado.

3. O 13.^º mês será obrigatoriamente pago até 15 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 58.^a

São extintos os subsídios de contabilidade e transportes, este último somente no que diz respeito ao Porto Novo e Funchal. Serão mantidos os restantes subsídios actualmente em vigor, enquanto não forem revistos e substituídos por formas de remuneração ou estruturas sociais mais adequadas aos fins que procuram satisfazer, mas, ainda, na vigência deste ACT.

Cláusula 59.^a

A remuneração dos trabalhadores com funções de chefia será feita tendo em atenção os respectivos níveis fixados no anexo III.

Cláusula 60.^a

Todas as revisões salariais deverão ter em conta o aumento do custo de vida e a melhoria do nível desta, bem como uma mais justa redistribuição de rendimentos, visando, prioritariamente, a melhoria do nível de vida das classes mais desfavorecidas.

CAPÍTULO VIII

Transferências e deslocações

SECÇÃO I

Transferências

Cláusula 61.^a

1. Salvo as limitações decorrentes deste ACT, a empresa pode transferir o trabalhador de um serviço para o outro, dentro da mesma localidade, ou dentro do mesmo serviço, para localidade diferente.

2. Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço para fora da área da localidade, este poderá rescindir imediatamente

o seu contrato de trabalho e terá direito à indemnização prevista para a rescisão do contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3. Das transferências dos trabalhadores, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado conhecimento prévio, por escrito, ao trabalhador.

4. Deverá, sempre que possível, ser autorizada aos trabalhadores, a seu pedido, a transferência para outro serviço que esteja mais de acordo com as suas aptidões e, por conseguinte, com maiores possibilidades de valorização profissional em face das qualificações teórico-práticas que possuem, tendo em conta as disposições da cláusula 32.^a

Cláusula 62.^a

1. Constitui transferência a movimentação do trabalhador envolvendo no mínimo mudança de secção.

2. As transferências de local de serviço podem considerar-se a prazo ou definitivas.

Cláusula 63.^a

1. Carecem de mútuo consentimento, expresso por escrito, sob a forma de contrato, as transferências a prazo ou definitivas para localidade diferente daquela onde o trabalhador presta serviço habitualmente, devendo ser dado conhecimento aos sindicatos.

2. São extensíveis a todos os trabalhadores as normas seguintes para transferências para localidades diferentes, respeitantes à concessão de dias úteis de dispensa imediatamente anteriores ao dia de início da viagem e imediatamente posteriores ao dia do termo desta:

a) Com mudança de residência e casa de habitação:

1) Para o estrangeiro e ilhas adjacentes ou vice-versa:

Três dias para embarque;
Cinco dias para desembarque;

2) No continente:

Um dia à partida;
Dois dias à chegada;

b) Sem mudança de casa de habitação:

1) Para o estrangeiro e ilhas adjacentes ou vice-versa:

Dois dias para embarque;
Dois dias para desembarque;

2) No continente (com permanência no destino):

Um dia à partida;
Um dia à chegada;

- c) Pagamento do transporte de ida e regresso, nos termos do anexo V, ao trabalhador, cônjuge ou companheiro/a, desde que este/a viva em regime marital com o trabalhador/a e que este facto seja do conhecimento comum, e filhos ou quaisquer outros familiares que de si dependam e convivam em regime de comunhão de mesa e habitação, e bem assim dos haveres por ele julgados indispensáveis no novo local de trabalho;
- d) Obrigatoriedade de a empresa alojar condignamente, na medida das possibilidades locais, a expensas suas, o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada ao novo local de trabalho até ao 15.^º dia posterior, inclusive, sem prejuízo de prazo mais largo que os condicionalismos locais imponham;
- e) Obrigatoriedade de a empresa assegurar ao trabalhador e seus familiares a assistência médica e medicamentosa a que eles teriam direito através dos serviços clínicos da empresa ou, na falta destes, de liquidar, nos termos regulamentares, contra entrega de documento probatório, os encargos resultantes com a mesma assistência.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 64.^a

1. São deslocações em serviço as efectuadas para fora da área da localidade onde o trabalhador presta normalmente serviço, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental, sem envolver transferência.

2. Sempre que se preveja ou venha a verificar que a deslocação em serviço exceda cento e vinte dias, aplicar-se-á o disposto na cláusula 63.^a, com as adequações que o caso concreto justifique.

3. As deslocações em serviço podem ser consideradas de dois tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

Cláusula 65.^a

Consideram-se pequenas deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador num raio superior a 50 km fora do local habitual de trabalho sem ter de passar por qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Cláusula 66.^a

1. Nas deslocações constantes da cláusula anterior que não impliquem a dormida fora da sua residência habitual, o trabalhador tem direito:

- a) A retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte e uma ajuda de custo diária nos termos do anexo IV;

- c) Ao pagamento, como tempo extraordinário, de todo aquele que, para além do período normal de serviço, afectar à deslocação, seja a que título for.
2. Nas deslocações constantes da cláusula anterior que impliquem necessariamente dormida fora da residência habitual do trabalhador, este tem direito ao tratamento definido na cláusula 68.^a

Cláusula 67.^a

Consideram-se grandes deslocações as feitas temporariamente pelo trabalhador para fora da área do local habitual de trabalho tendo que passar qualquer fronteira ou barreira alfandegária.

Assim se entendem igualmente as deslocações em serviço às ilhas adjacentes ou vice-versa.

Cláusula 68.^a

Nas deslocações referidas na cláusula anterior o trabalhador tem direito:

- a) A retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) A uma ajuda de custo diária nos termos do anexo IV;
- c) Ao pagamento das despesas de deslocação nos termos do anexo V.

Cláusula 69.^a

1. Se a deslocação do trabalhador coincidir com o período de gozo de férias anteriormente marcado, o trabalhador tem direito:

- a) A gozar as suas férias no local de deslocação, depois da missão cumprida, se assim o quiser;
- b) A ser indemnizado nos termos da cláusula 80.^a

2. As deslocações previstas no número anterior só poderão ter lugar com o acordo do trabalhador, salvo tratando-se de casos de força maior ou de serviços em que o trabalhador não possa ser substituído.

Cláusula 70.^a

O período efectivo de deslocação conta-se desde o dia da partida do local habitual de trabalho até ao dia da chegada a este, inclusive, salvo se o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra deslocado, caso em que se descontarão exclusivamente os dias de permanência naquelas condições.

SECÇÃO III

Disposições gerais

Cláusula 71.^a

Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte bem como dos documentos e outros gastos necessários à efectivação de transferências ou grandes deslocações em serviço.

Cláusula 72.^a

1. A CPRM garantirá a todos os seus trabalhadores um seguro de acidentes de trabalho cuja responsabilidade será transferida para uma companhia seguradora ou assumida directamente pela CPRM quando lhe seja reconhecida oficialmente capacidade financeira para tal.

2. Sempre que o trabalhador se desloque para fora da sua localidade habitual de trabalho, por transferência temporária ou por grande deslocação, a CPRM segurará esse trabalhador com um seguro de viagem (risco de morte e invalidez permanente) devendo tal seguro ser equivalente a dez anos da sua retribuição anual, calculada na base de catorze meses, à data da transferência ou deslocação, com um limite mínimo de 1 500 000\$ e ter duração igual ao tempo que demorar a dita transferência temporária ou grande deslocação.

3. A totalidade da indemnização paga pelo seguro reverterá a favor do trabalhador e, em caso de morte, a quem ele tiver designado ou, em caso de omissão, aos seus herdeiros legais.

4. A CPRM obriga-se ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença do trabalhador transferido ou deslocado, incluindo despesas de viagem do corpo do empregado se da doença resultar a morte.

Cláusula 73.^a

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade não imputável ao trabalhador.

Cláusula 74.^a

1. O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

2. O trabalhador observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal mínimo ali praticado. Condições excepcionais poderão contrariar o disposto e, neste caso, aplicar-se-ão as disposições adequadas à compensação de trabalho em dias de descanso e pagamento de trabalho extraordinário constantes deste ACT.

3. Se o transporte do trabalhador transferido ou deslocado ocorrer no dia do seu descanso semanal, ele terá direito a um novo dia de descanso semanal, que gozará oportunamente e conforme as conveniências de serviço.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 75.^a

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso em cada semana de trabalho.

2. Para os trabalhadores em regime de horário fixo, os dias de descanso semanal serão normalmente sábado e domingo.

3. Para os trabalhadores em horário de turnos, estes deverão ser organizados por forma a que os trabalhadores de cada turno em cada período de quatro semanas tenham uma folga ao domingo.

4. Os trabalhadores em horário de turnos que trabalhem dois domingos consecutivos terão direito, após o segundo, a uma folga suplementar.

5. Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou em que haja turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham em cada semana dois dias de descanso seguidos, e tal que de oito em oito semanas coincidam com o sábado e domingo.

As variações do dia de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

Cláusula 76.^a

1. São equiparados, para todos os efeitos, a descanso semanal os feriados considerados por lei, incluindo o feriado municipal.

2. Quando o feriado coincide com um dia de descanso, esse feriado será gozado num dos primeiros três dias úteis que se lhe seguirão. Por acordo entre os interessados ou manifesta impossibilidade de serviço, poderá aquele período ser alargado até quinze dias.

3. O trabalho prestado em dia de descanso dá ao trabalhador direito de folgar num dos três dias seguintes.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 77.^a

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por compensação monetária ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

4. Exceptuam-se do disposto nos n.^{os} 1 e 2 os casos previstos no n.^º 2 da cláusula 79.^a

Cláusula 78.^a

1. O período de férias é de trinta dias de calendário.

2. Havendo, no período de férias, feriados e tolerâncias de ponto a considerar, serão estes acrescentados ao período de férias atribuído.

3. No caso de doença ocorrida durante o período de férias e clinicamente comprovada, devem as mesmas ser interrompidas, ficando os restantes dias para serem gozados, oportunamente, após o restabelecimento.

4. Os trabalhadores abrangidos por este acordo no ano de admissão, e se esta se tornar efectiva, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro, desde que se verifique que ainda não gozaram férias por conta de outrem no decurso desse ano ou que o total das férias anteriormente gozadas adicionado ao período atribuível nos termos deste número não exceda trinta dias. A proporção para cálculo do período de férias é de dois dias e meio por cada mês de trabalho. De qualquer modo o período de férias nunca será inferior a dez dias para trabalhadores admitidos até 31 de Agosto, inclusive.

5. As férias, em princípio, serão gozadas seguidamente, conforme o plano de férias.

6. As férias poderão ser gozadas interpoladamente a pedido expresso do trabalhador e desde que de tal facto não advinham inconvenientes para os restantes trabalhadores ou para o serviço.

7. Será sempre obrigatório o gozo de doze dias consecutivos de férias.

Cláusula 79.^a

1. O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório gozará as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa, desde que o solicite e não afecte os direitos dos demais trabalhadores.

2. Aos trabalhadores que regressem à empresa, logo que cesse o serviço militar obrigatório, será concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro.

Cláusula 80.^a

1. Se, depois de iniciadas as férias, estas forem interrompidas por iniciativa da empresa, o que só é possível com o acordo do trabalhador, salvo caso de força maior, a CPRM obriga-se ao pagamento de todos os prejuízos sofridos pelo trabalhador emergentes da interrupção, designadamente despesas de deslocação, alojamentos já pagos e outras atendíveis.

Os dias porventura gastos pelo trabalhador na deslocação entre o local onde se encontra de férias e o seu local de trabalho, e vice-versa, serão contados como dias de trabalho.

2. A CPRM dará conhecimento destes casos à comissão sindical da empresa, cabendo a esta informar o Sindicato, para controlo.

Cláusula 81.^a

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo os casos previstos na lei geral aplicável.

Exceptua-se ainda o caso dos trabalhadores que na data da publicação deste ACT tenham férias atrasadas, as quais deverão ser gozadas no prazo de seis meses a contar daquela data.

Cláusula 82.^a

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do início das suas férias, se o trabalhador assim o desejar.

Cláusula 83.^a

1. A época de férias será fixada entre 1 de Abril e 30 de Novembro. Tomando em consideração os interesses dos trabalhadores, de preferência e quando o serviço o permitir, a época de férias deverá situar-se entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2. Depois de acordado o plano de férias, devem os trabalhadores proceder à fixação dos respectivos períodos de férias.

3. Não havendo acordo no respeitante à escolha dos períodos de férias, compete aos sindicatos fazê-lo, com uma antecedência nunca inferior a trinta dias relativamente aos seus inícios.

4. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, será obrigatoriamente concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente. Neste caso o período de férias será o correspondente ao do trabalhador que estiver colocado no serviço cujo plano de férias abrange maior época de férias e, em caso de igualdade, o correspondente ao do trabalhador que estiver colocado no serviço com maior número de trabalhadores.

5. A empresa é obrigada a fixar até 1 de Março de cada ano um mapa dos períodos de férias de cada trabalhador, para conhecimento de todos, do qual enviará cópia aos sindicatos.

Cláusula 84.^a

1. Antes do início do período de férias respeitante aos doze dias referidos no n.º 7 da cláusula 78.^a a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores o respectivo subsídio de férias e a adiantar-lhes, se estes assim o desejarem, a remuneração normal do mês em que as férias se iniciam.

Quando os trabalhadores pretenderem o pagamento desta remuneração, deverão comunicar antecipadamente a sua pretensão no prazo fixado em norma interna.

2. O direito ao subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que o direito às férias.

3. O subsídio de férias corresponderá a 100% da remuneração mensal, eventualmente a corrigir em data posterior, se ocorrer alteração por promoção, até ao final do ano. Exceptua-se do regime anterior o caso previsto no n.º 4 da cláusula 78.^a, em que o subsídio de férias será proporcional às férias efectivamente gozadas.

Cláusula 85.^a

1. Se a empresa, depois de advertida em tempo pelo trabalhador, se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagar-lhe-á, a título de indemnização, o quíntuplo de retribuição correspondente o tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2. O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 86.^a

1. A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, com justificação adequada, licença sem retribuição.

Esta licença, em princípio, terá o limite máximo de noventa dias anuais, podendo ser concedido período maior sempre que fundamento excepcional justifique o pedido do trabalhador.

Depois de gozada esta licença, a retribuição do trabalhador dar-se-á nas suas funções e no local de trabalho anteriores.

§ único. Sempre que o órgão de decisão da empresa considere não relevante para a satisfação do pedido a justificação ou fundamento apresentado será a matéria submetida a parecer da CISE.

2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica o período de férias atribuído pela cláusula 78.^a deste ACT, desde que o trabalhador, no ano anterior, tenha prestado serviço efectivo durante um mínimo de noventa dias.

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

SECÇÃO III

Regime de faltas

Cláusula 87.^a

1. A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2. A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente aos dias de serviço perdidos por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo.

3. Sempre que o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, deverá justificá-lo perante o superior hierárquico imediato. Se a justificação não for aceite, o respectivo pedido será reduzido a escrito e, informado pelo superior hierárquico, seguirá para apreciação da direcção dos serviços de pessoal.

Cláusula 88.^a

1. As faltas não justificadas determinam perda de retribuição e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reinteradas ou tiverem consequências graves para a empresa ou restantes trabalhadores.

2. O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 89.^a

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de período de férias ou de quaisquer outras regalias.

2. Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as:

- a) Por doença, nas condições da cláusula 90.^a;
- b) Por luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge e companheiro/a (desde que este/a viva em regime marital com o/a trabalhador/a e que este facto seja do conhecimento geral), parentes ou afins no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, madrastas, padrastos), parentes no 2.º grau da linha colateral (irmãos) adoptantes e adoptados;

Três dias consecutivos, por falecimento de bisavós, avós, netos, tios, sobrinhos e cunhados;

Um dia, tratando-se de outros parentes ou afins até ao 4.º grau da linha colateral ou qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Estas faltas serão contadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento;

- c) Por casamento, durante doze dias consecutivos, devendo este realizar-se dentro do período;
- d) Por ocasião de nascimento de filhos, durante dois dias consecutivos;
- e) Pelo tempo necessário à prestação do serviço militar obrigatório, nos termos da cláusula 92.^a, ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais, no caso de estas não poderem ser cumpridas fora das horas normais de serviço;
- f) Pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, em caso de acidente, doença ou outra causa justificada, a quais-

quer pessoas referidas na alínea b). Estas faltas serão remuneradas até ao limite de trinta dias em cada ano:

- g) Referentes ao dia de prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimento de ensino oficial ou particular, desde que o trabalhador o comprove;
- h) Por caso de força maior em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- i) Em consequência de imposição de autoridade judicial, militar ou policial;
- j) Por doação de sangue, durante um dia;
- D) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro voluntário, se como tal estiver inscrito;
- m) Para tratar de assuntos de seu interesse os trabalhadores podem faltar seis dias em cada ano, com um mínimo de meio dia de cada vez e um máximo de dois dias por mês.

Cláusula 90.^a

1. As faltas previstas na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior deverão ser justificadas pelos serviços clínicos da empresa e, no caso de impossibilidade, por outros médicos estranhos aos serviços, salvo no caso de força maior. A direcção dos serviços de pessoal informará sobre a impossibilidade e a força maior.

2. Durante todo o período de baixa por doença, incluindo a tuberculose, a CPRM obriga-se a assegurar ao trabalhador a remuneração por inteiro na data da sua baixa, a qual será actualizada nos mesmos termos em que o for a correspondente à mesma categoria.

3. Estas faltas não afectarão a antiguidade para efeitos de promoção. Esta efectuar-se-á na data em que normalmente devia ter lugar, mas a nova remuneração só será atribuída na data do regresso ao serviço, retroagindo-se, porém, até ao limite de noventa dias.

4. Se, pela mesma doença, excluindo a tuberculose, o tempo de ausência se prolongar por mais de quatro anos seguidos ou por mais de quatro anos interpolados dentro dos últimos seis anos, o trabalhador passará à situação de pensionista por invalidez da Caixa de Previdência do Pessoal da CPRM (CPPCPRM), mediante parecer nesse sentido da respectiva junta médica a que para o efeito venha a ser submetido.

5. Para efeito do disposto no n.º 2, o salário dos boletineiros será calculado na base do somatório de uma parte fixa com uma parte variável:

- a) A parte fixa será o salário auferido por cada boletineiro à data do início da doença;
- b) A parte variável será igual à média das partes variáveis dos salários auferidos no ano anterior, considerando-se parte variável, para este efeito, a remuneração correspondente ao número de unidades recolhidas e entre-

gues. Quando a admissão se tenha verificado no decurso do ano anterior a parte variável será calculada na base da média das partes variáveis dos salários auferidos nos primeiros doze meses de trabalho ou no tempo de serviço prestado, se for inferior.

Cláusula 91.^a

1. As comunicações de ausência ou pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa, respectivamente, com a maior brevidade ou antecedência possível, após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que a justifica ou, nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

2. Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência devem ser feitos por qualquer meio ao alcance do trabalhador e posteriormente por escrito em documento próprio, a fornecer pela empresa, em duplicado, sendo este, depois de visado, entregue ao trabalhador.

Cláusula 92.^a

A CPRM concederá aos trabalhadores incorporados nas forças armadas, pelo período de serviço militar obrigatório, um subsídio que garante ao trabalhador o salário mínimo nacional.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 93.^a

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) A acção disciplinar é exercida directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador por iniciativa e responsabilidade daquela;
- b) Para efeitos da alínea anterior só são considerados os superiores hierárquicos a quem esteja atribuída competência disciplinar;
- c) O direito de acção disciplinar caduca se não for exercido nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico tiver tido conhecimento da infracção.

Cláusula 94.^a

1. A acção disciplinar, salvo o previsto na cláusula 101.^a, exerce-se, obrigatoriamente, por via de processo disciplinar.

2. O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de quarenta e cinco dias após o seu início, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária prorrogação até ao limite de mais quinze dias.

3. Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, designadamente:

- a) Os factos da infracção serão, concreta e especificamente, levados ao seu conhecimento, através de «nota de averiguação», reduzida a escrito, entregue pessoalmente e de que passará recibo na cópia. O dia imediato ao da entrega da «nota de averiguação» é o primeiro dia do prazo referido no n.º 2 anterior.

Não se encontrando o trabalhador ao serviço, por impedimento justificável, aguardar-se-á o seu regresso para lhe dar conhecimento da infracção em que incorreu. O período de impedimento do trabalhador interrompe a contagem do prazo referido na alínea c) da cláusula 93.^a A contagem deste prazo recomeça no dia em que o trabalhador se apresentar novamente ao serviço;

- b) O trabalhador tem direito a consultar, no local do seu arquivo e dentro do horário deste, todos os documentos necessários à sua defesa, que apresentará por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário ou gestor de negócios, dentro de dez dias imediatos ao do recebimento da «nota de averiguação». Este prazo pode ser prorrogado, por uma só vez, por mais cinco dias, desde que o trabalhador demonstre que da insuficiência de tempo advém prejuízo à sua defesa. O superior hierárquico do sector, com competência disciplinar, fará o «comentário» à resposta do trabalhador nos cinco dias imediatos à sua recepção, remetendo, seguidamente, todo o processo à comissão de averiguação disciplinar, com entrada pela secretaria de pessoal, que procederá ao seu registo, numeração e encaminhamento;

- c) Para a instrução e apreciação do processo disciplinar será nomeada uma comissão de averiguação disciplinar (CAD) constituída por três delegados sindicais ou dos trabalhadores nomeados pela comissão sindical da empresa. Farão parte ainda da comissão de averiguação disciplinar um representante da direcção do pessoal e o jurista do pessoal, ambos com parecer, mas sem voto;

- d) No mesmo dia em que se der conhecimento da «nota de averiguação» ao trabalhador serão enviadas cópias à direcção do pessoal e à comissão sindical da empresa;

- e) A comissão sindical da empresa nomeará os seus delegados à comissão de averiguação disciplinar, com conhecimento à direcção do pessoal, dentro dos oito dias imediatos à recepção da cópia da «nota de averiguação»;

- f) Para instrução e apreciação do processo disciplinar a comissão de averiguação disciplinar receberá os autos iniciais compostos de «nota de averiguações», «resposta» do trabalhador e «comentário» do superior hierárquico sectorial com competência disciplinar, procedendo a novas inquirições, averiguações, obtenção de depoimentos ou ou-

- etros meios de prova que reputar necessários ao esclarecimento da verdade dos factos imputados e o grau de culpa do trabalhador, devendo denunciar toda e qualquer obstrução que sejaposta à sua acção legítima;
- g) Todo o processo será reduzido a escrito e a apreciação final, sob a forma de «conclusão fundamentada», deverá conter a demonstração da verdade dos factos, a imputação de culpa, se for caso, e as circunstâncias atenuantes e agravantes, subindo seguidamente à administração;
 - h) A entidade patronal, por intermédio do seu conselho de administração, em decisão escrita, fundamentada, graduará e aplicará a sanção que decidir caber ao caso, dando conhecimento à comissão sindical da empresa, cabendo a esta informar o Sindicato, o trabalhador, o superior hierárquico sectorial daquele e a comissão de averiguação disciplinar, no prazo máximo de cinco dias úteis após a recepção do processo. Dentro do mesmo prazo, se a administração verificar insuficiências objectivas da instrução, fará baixar o processo à comissão de averiguação disciplinar, para suprimento destas dentro dos quinze dias imediatos;
 - i) Será nula e de nenhum efeito qualquer sanção aplicada sem processo disciplinar ou sem que neste se tenham observado as normas aplicáveis deste ACT ou, ainda, quando o processo disciplinar se mostre sem conclusão da comissão de averiguação disciplinar;
 - j) Em caso de discordância da decisão, o trabalhador pode recorrer, no prazo de sessenta dias, para os órgãos judiciais competentes;
 - l) Todos os processos disciplinares e respectivas sanções terão registo obrigatório nas folhas de cadastro do *dossier* individual do trabalhador na empresa, onde também devem ser arquivados;
 - m) Enquanto durar o processo de recurso interposto pelo trabalhador nos termos da alínea i), a sanção disciplinar é considerada como suspensa.

Cláusula 95.^a

1. As sanções disciplinares são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Advertência, simples e verbal, por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Transferência, com mudança da localidade de mesma localidade de trabalho;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- e) Transferência, com mudança da localidade de trabalho;
- f) Demissão.

2. A sanção disciplinar de advertência, simples e verbal, por superior hierárquico não dá lugar à abertura do processo disciplinar referido na cláusula 94.^a Esta sanção deverá ser sempre dada em privado e

constar da «nota de advertência», rubricada pelo trabalhador e arquivada pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3. A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder seis dias por cada infracção cometida, não podendo em cada ano civil exceder o total de dezoito dias.

4. O produto das retribuições perdidas reverterá, integralmente, para o fundo de assistência da instituição de previdência onde o trabalhador estiver inscrito.

Cláusula 96.^a

1. As sanções disciplinares devem ser aplicadas tendo em conta a gravidade da infracção e o prejuízo que efectivamente dela resultar.

2. Na aplicação da pena de transferência ter-se-á em atenção a situação concreta do agregado familiar do trabalhador.

3. A sanção de demissão só será aplicável quando se mostre que a gravidade das faltas ou falta cometidas determina impossibilidade de subsistência do contrato de trabalho.

Cláusula 97.^a

1. O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal, por factos dolosos, exigir a indemnização de prejuízos ou promover acção penal, se a ela houver lugar. O facto involuntário do trabalhador, praticado no exercício da função, não confere à entidade patronal o direito referido neste número.

2. Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo de acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 98.^a

1. A entidade patronal deve manter devidamente actualizada, a fim de apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeram, o registo de sanções disciplinares, escruturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2. Os Sindicatos signatários e a comissão sindical da empresa possuem a competência indicada no número anterior.

Cláusula 99.^a

Não dá lugar a sanções o facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal, salvo se dessa recusa resultar a paralisação ou falta de assistência do serviço normal que é dever assegurar por impedimento do trabalhador

- designado na escala de horário em vigor e inexistência de voluntários para a substituição;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
 - d) Ter prestado ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
 - e) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
 - f) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
 - g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
 - h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
 - i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou regalias que lhe assistam.

Cláusula 100.^a

1. São considerados atenuantes às infracções disciplinares os seguintes factos:

- a) A confissão espontânea;
- b) O zelo anteriormente evidenciado no serviço;
- c) O bom comportamento anterior;
- d) As condições particulares do serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção;
- e) Toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou atenuar o grau de culpa.

2. Não dá lugar a sanção superior a advertência o erro involuntário praticado no exercício da função desempenhada com a diligência e atenção normais de um trabalhador da mesma categoria profissional.

3. São considerados agravantes às infracções disciplinares os seguintes factos:

- a) A reincidência;
- b) O aliciamento de terceiros;
- c) A prática voluntária da infracção depois de advertido;
- d) A frequência ou a gravidade das infracções;
- e) A premeditação da infracção.

Cláusula 101.^a

1. Serão demitidos, sem recurso a processo disciplinar, todos os trabalhadores relativamente aos quais se prove:

- a) Terem sido informadores da extinta Direcção-Geral de Segurança ou polícias suas predecessoras e, bem assim, os que voluntaria-

riamente contribuíram para facilitar a acção repressora daquelas organizações, quando tal não seja resultante do exercício necessário de outras funções;

- b) Os agentes ou responsáveis por quaisquer serviços informativos de índole repressiva, bem como de forças especiais, de choque ou de assalto da extinta Legião Portuguesa, e ainda os informadores deste organismo.

2. Para os efeitos das alíneas a) e b) do número anterior, consideram-se informadores todos aqueles trabalhadores que aos organismos acima referidos prestaram informações sobre a vida privada e política dos cidadãos.

Cláusula 102.^a

O direito de acção disciplinar prescreve pelo prazo de um ano a contar da data em que se verificou o facto que a ela daria lugar.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 103.^a

É vedado à empresa o despedimento sem justa causa.

Cláusula 104.^a

1. O exercício, pela empresa, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar, nos termos das cláusulas 93.^a e seguintes.

2. A falta de processo disciplinar, se o trabalhador assim o pretender, determina a nulidade do despedimento e a permanência da relação de trabalho para todos os efeitos.

3. Caso o trabalhador se decida pela hipótese contrária à prevista no n.º 2 anterior, a falta de processo disciplinar obriga a empresa ao pagamento da indemnização prevista na cláusula 111.^a

Cláusula 105.^a

1. O trabalhador, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade, de forma inequívoca.

2. Essa forma não poderá deixar de ser escrita e fundamentada.

Cláusula 106.^a

O contrato de trabalho pode ser denunciado pelo trabalhador desde que a entidade patronal seja avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um mês ou de dois meses, conforme o trabalhador tenha respectivamente menos ou mais de dois anos completos de serviço.

Cláusula 107.^a

O conceito de justa causa é o que resultar em cada caso das disposições legais aplicáveis.

1. Constituem, nomeadamente, justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador:

- a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) A transferência de local de trabalho em condições diferentes das previstas neste acordo;
- c) A violação de quaisquer deveres da entidade patronal ou garantias do trabalhador previstos neste acordo e na lei;
- d) A falta de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) A lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Ofensa à honra e dignidade dos trabalhadores por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2. Constituem, nomeadamente, justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violção de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com as camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

Cláusula 108.^a

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa quando:

- a) Houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 109.^a

Quando o trabalhador rescindir o contrato com justa causa terá direito às indemnizações previstas na cláusula 111.^a, agravadas, se for caso disso, nos termos do n.º 3 da mesma cláusula.

CAPÍTULO XII

Multas e indemnizações

Cláusula 110.^a

1. As infracções ao presente ACT quando cometidas pela CPRM sujeitam esta às multas estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

2. O pagamento da multa não dispensa a CPRM do cumprimento da obrigação infringida e pagamento das indemnizações que forem devidas.

Cláusula 111.^a

1. Os trabalhadores que com justa causa rescindirem o contrato de trabalho ou que, sem justa causa, sejam demitidos têm direito a receber, além do ordenado completo do mês em que se verificar a rescisão, as seguintes indemnizações:

- a) Se tiverem menos de dez anos completos de antiguidade, dois meses por cada ano completo de serviço, no mínimo de doze meses;
- b) Se tiverem dez anos completos ou mais de antiguidade e menos de vinte, três meses de ordenado efectivo por cada ano completo de serviço;
- c) Se tiverem vinte anos completos ou mais de antiguidade ao serviço, quatro meses de ordenado efectivo por cada ano completo de serviço.

2. A indemnização calculada nos termos do n.º 1 será acrescida de um mês de ordenado efectivo por cada ano de idade acima dos 35 anos de idade do trabalhador.

3. Os profissionais que sejam delegados ou dirigentes sindicais receberão o dobro das indemnizações previstas nos n.os 1 e 2.

4. Igual indemnização à estabelecida no número anterior será devida se o despedimento ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos naquele número.

CAPÍTULO XIII

Comissão consultiva dos trabalhadores

Cláusula 112.^a

1. A entidade patronal reconhecerá a existência de uma comissão consultiva dos trabalhadores (CCT), composta conforme o n.º 2 desta cláusula.

2. A comissão consultiva dos trabalhadores será composta por:

Sete representantes dos trabalhadores;
Jurista do pessoal;
Assistente social;
Economista.

3. A comissão intersindical da empresa e a comissão de trabalhadores indicarão à direcção do departamento de pessoal os nomes dos componentes da comissão consultiva dos trabalhadores.

Cláusula 113.^a

A comissão consultiva dos trabalhadores dará pareceres e prestará informações à comissão sindical da empresa e/ou à comissão dos trabalhadores sempre que tal for solicitado, designadamente sobre os assuntos seguintes:

- a) Nas relações com o Inatel (FNAT);
- b) Na aplicação do ACT e suas deficiências e lacunas;
- c) Nas actividades de promoção cultural;
- d) Nas questões técnicas respeitantes à aprendizagem, categorias profissionais, organização e alteração dos quadros profissionais, horários de trabalho e em outras questões específicas da actividade ou profissões abrangidas por este acordo;
- e) Na matéria legislativa e normativa que se refira à actividade profissional e seja do interesse dos trabalhadores;
- f) Sobre a orgânica, funcionamento e gestão dos refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

Cláusula 114.^a

A comissão consultiva dos trabalhadores reunirá sempre que necessário, no mínimo uma vez em cada mês.

Cláusula 115.^a

Para o exercício das suas funções, os componentes da comissão consultiva dos trabalhadores (CCT) disporão de um crédito até catorze horas mensais, pelo que, mediante aviso prévio suficiente, deverão ser dispensados pelo responsável da respectiva secção, sem que daí lhes advenha qualquer perda de remuneração, de férias ou de quaisquer outras regalias.

CAPÍTULO XIV

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho feminino

Cláusula 116.^a

1. Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são asseguradas, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, da remuneração, do período de férias ou de qualquer outro benefício, as seguintes regalias concedidas às trabalhadoras pela empresa:

- a) Dispensa, durante o período de gravidez e até dois meses após o regresso da licença do

parto, de tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transportes inadequados ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo, em qualquer caso, do vencimento correspondente à respectiva categoria;

- b) Por ocasião do parto, a uma licença de noventa dias;
- c) A dois períodos de dispensa de serviço de uma hora cada um, por dia, durante um ano e após o parto. Se a trabalhadora assim o preferir, poderão os períodos ser acumulados de modo a poder entrar ou sair duas horas depois ou antes do início ou do fim do período normal de trabalho, se o serviço o permitir;
- d) Durante o período de gravidez as trabalhadoras têm direito, caso o requeiram, e com parecer clínico favorável, a não trabalhar antes das 8 nem depois das 20 horas;
- e) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sempre que a hora de consulta caia dentro delas.

2. As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3. As trabalhadoras que se encontram em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio.

Cláusula 117.^a

Fica absolutamente vedado à entidade patronal o despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto.

Cláusula 118.^a

Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora goza igualmente dos direitos consignados nas alíneas a) e b) da cláusula 116.^a, sendo, no entanto, o período constante da alínea b) reduzido para trinta dias.

Cláusula 119.^a

1. As trabalhadoras, em razão das suas condições fisiológicas periódicas, deverão ser dispensadas, quando o solicitem, até dois dias por mês.

2. No caso do número anterior e se se verificar falta de regularidade na periodicidade do pedido de dispensa, poderá a CPRM, através dos serviços clínicos, exigir prova dos factos alegados.

3. Se dos factos alegados não for produzida prova, nos termos do número anterior, a trabalhadora perderá o direito à retribuição correspondente aos dias em que foi dispensada.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 120.^a

Só podem ser admitidos ao trabalho menores cuja idade seja igual ou superior a 16 anos, excepto para a categoria de paquete, que será de 14 anos.

Cláusula 121.^a

Aos menores de 18 anos é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 24 horas.

Cláusula 122.^a

O trabalhador menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, nos termos da lei geral aplicável.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 123.^a

1. Com o objectivo de permitir a promoção cultural e profissional dos seus trabalhadores, a CPRM concederá as regalias constantes dos números seguintes àqueles que, tendo qualquer idade, estejam a frequentar estabelecimentos de ensino, oficial ou particular, ou outros cursos que a empresa repute de interesse para o serviço.

2.. Na organização dos períodos de férias pelos trabalhadores será tido em conta, a pedido dos interessados, o aproveitamento destas para a preparação de exames, sem prejuízo da consideração dos legítimos interesses dos demais trabalhadores da CPRM.

3. Sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias, serão dispensados para frequência das aulas pelo período de meia hora no início ou no termo do seu horário normal de trabalho, podendo este tempo de dispensa ir até duas horas nos casos de necessidade justificada.

Poderão ainda faltar, em cada ano lectivo, o tempo de prestação de provas de exame.

4. A CPRM concederá um subsídio a todos os trabalhadores nas condições previstas no n.º 1, nos termos seguintes:

a) Pagamento da inscrição e mensalidade ou propinas que forem devidas pelo trabalhador ao estabelecimento de ensino que frequentar;

b) Com vista a possibilitar o melhor acesso a elementos de consulta, a CPRM concederá ainda:

Uma anuidade de 1000\$ aos trabalhadores que frequentem o 1.º ciclo liceal ou equivalente;

Uma anuidade de 1500\$ aos trabalhadores que frequentem o 2.º ciclo liceal ou equivalente;

Uma anuidade de 2000\$ aos trabalhadores que frequentem o 3.º ciclo liceal ou equivalente;

Uma anuidade de 3000\$ aos trabalhadores que frequentem o ensino superior.

Estes subsídios serão pagos em três prestações até ao dia 8 dos meses de Outubro, Janeiro e Abril;

c) A uma senha suplementar de refeição diária quando o horário escolar o justifique.

5. As regalias constantes dos n.os 3 e 4 cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura do ano e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de ter aproveitamento de 50 % das condições de passagem ao ano imediato do curso.

6. As regalias dos n.os 3 e 4 só serão concedidas no caso de o trabalhador ter tido aproveitamento no ano lectivo anterior, entendendo-se por tal ter obtido 50 % das condições de passagem ao ano imediato do curso, ou ter concluído outro curso oficial ou equivalente, ou ainda ter nesse ano iniciado o respectivo curso.

Cláusula 124.^a

Constitui infracção disciplinar o facto de um trabalhador prestar falsas declarações à empresa para obter qualquer das regalias constantes da cláusula anterior, quando não tem ou deixou de ter direito a elas ou, ainda, oculte factos susceptíveis de conduzirem à cessação das mesmas regalias.

Cláusula 125.^a

A CPRM poderá solicitar ao trabalhador, sempre que o julgar necessário, informações acerca dos horários e aproveitamento escolar.

SECÇÃO IV

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 126.^a

1. A CPRM deverá facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e promovendo e auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2. Aos sindicatos caberá organizar um cadastro de trabalhadores diminuídos físicos, fornecendo trimestralmente à CPRM uma lista de nomes com as indicações necessárias à avaliação pela CPRM das possibilidades de colocação daqueles trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 127.^a

1. Na CPRM haverá uma comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST), constituída por seis membros, a qual terá como assessores um representante da direcção do pessoal e um médico representando os serviços clínicos sociais, sendo, tanto os membros como os assessores, designados, de comum acordo, entre a CPRM e os sindicatos.

2. Em todas as dependências da empresa haverá ainda delegados da higiene e segurança no trabalho, que dinamizarão a aplicação do regulamento e representarão a comissão.

3. Compete à comissão elaborar o respectivo regulamento interno de higiene e segurança no trabalho, podendo, quando necessário, recorrer ao apoio técnico de entidade oficial competente. O regulamento será aprovado pela CPRM com a concordância prévia dos sindicatos.

Cláusula 128.^a

As atribuições da comissão referida na cláusula anterior e seus delegados são:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar, no tocante à higiene e segurança no trabalho, o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste ACT, regulamentos de higiene e segurança internos e instruções;
- c) Apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à orientação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos de carácter oficial ou emanados da administração ou serviços da empresa, referentes a higiene e segurança no trabalho, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com as entidades oficiais competentes quando tal lhes for solicitado;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes de trabalho ocorridos;
- i) Apresentar recomendações à administração ou serviços da empresa tendentes a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

Destas recomendações deve ser dado conhecimento aos órgãos de apoio dos tra-

balhadores que as possam tornar efectivas, se for o caso;

- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando as suas causas reais ou prováveis, sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição e enviar cópias às entidades oficiais competentes e à CPRM.

Cláusula 129.^a

O conhecimento do regulamento interno de higiene e segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a CPRM fornecerá, quando da entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar dele a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Previdência, abono de família e outras regalias sociais

Cláusula 130.^a

A CPRM e os seus trabalhadores contribuirão, obrigatoriamente, para a instituição de previdência de que os trabalhadores da empresa sejam beneficiários.

Cláusula 131.^a

Os trabalhadores que recebem abono de família terão direito a um complemento mensal pago pela CPRM igual ao quantitativo do abono que lhes seria atribuível pela caixa de previdência. Este montante global não sofrerá qualquer aumento até que pelo regime geral de abono de família se atinja igual valor.

Cláusula 132.^a

1. Os trabalhadores passarão à situação de reforma por limite de idade quando atingirem 65 ou 62 anos de idade, consoante sejam, respectivamente, do sexo masculino ou feminino.

Os trabalhadores atingidos pelo limite de idade poderão, a seu pedido, continuar ao serviço activo somente até ao fim do ano civil em que tiverem completado o referido limite de idade.

2. Independentemente do estabelecido no número anterior, será nomeada uma comissão paritária, constituída por quatro elementos, a qual deverá proceder, no mais curto prazo, ao estudo das alterações a introduzir no regulamento do fundo de reforma.

Cláusula 133.^a

Quando da passagem do trabalhador à situação de reforma, a entidade patronal está obrigada a atribuir-lhe como prémio de antiguidade o equivalente a um mês de retribuição por cada cinco anos de trabalho prestado na empresa. A este valor acrescerá a parte proporcional de todo o tempo excedente inferior a cinco anos.

Cláusula 134.^a

No ano de passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 135.^a

1. Todos os trabalhadores terão direito diariamente a um subsídio para alimentação, concedido sob a forma de senha para refeição, que valerá 65\$, suportando os trabalhadores 5\$.

§ único. Caso a subida do custo de vida o venha a justificar, o valor da senha será actualizado em período não superior a um ano, contado a partir da data da entrada em vigor deste ACT, em função do aumento dos preços conhecidos das refeições nos restaurantes utilizados.

2. Nos locais de trabalho, onde seja possível e desejável, ou nas suas proximidades poderá haver refeitórios onde serão fornecidas aos trabalhadores refeições completas, contra a entrega da senha mencionada no número anterior.

3. Os trabalhadores terão direito a uma senha para refeição pelo período normal de trabalho e uma senha complementar sempre que o prolongamento daquele período, por prestação de serviço extraordinário, coincida com o horário normal das refeições, ou em casos especiais a considerar pelos respectivos responsáveis.

Cláusula 136.^a

1. Reconhecendo o interesse da melhoria das condições de trabalho e do alargamento das regalias sociais na estrutura da própria empresa, a CPRM, dentro das suas possibilidades, proporcionará as condições e os meios para aperfeiçoamento dos serviços sociais existentes e para a criação progressiva dos demais que venham a mostrar-se convenientes. Estes serviços englobarão refeitórios, creches, infantários, grupo desportivo, cooperativa e colónias de férias.

2. Será da competência e responsabilidade da comissão de trabalhadores, democraticamente eleita, a criação, organização e coordenação dos serviços sociais, referidos no número anterior, de harmonia com regulamento a estabelecer por acordo entre a administração e os trabalhadores.

Cláusula 137.^a

A CPRM manterá a atribuição de bolsas de estudo aos filhos dos trabalhadores nos termos já existentes, sem prejuízo de regime mais favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído.

Cláusula 138.^a

A CPRM manterá os serviços clínicos sociais actualmente existentes, sem prejuízo de regime mais adequado e favorável que futuramente venha a ser negociado ou instituído para a assistência médica dos trabalhadores e familiares.

Cláusula 139.^a

1. A todos os trabalhadores e trabalhadoras casados, desde que o cônjuge não exerça qualquer profissão remunerada, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio de lar mensal no montante de 400\$.

2. Todos os trabalhadores e trabalhadoras não casados, desde que vivam maritalmente e a companheira ou companheiro não exerça profissão remunerada, terão direito ao subsídio de lar referido no número anterior.

Cláusula 140.^a

No ano em que o trabalhador fizer 20, 30 ou 35 anos de serviço terá direito, respectivamente, a um, dois ou três meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

Cláusula 141.^a

1. A empresa terá ao seu serviço, no mínimo, uma assistente social.

2. Todos os problemas que as assistentes sociais entendam dever pôr à empresa deverão ser objecto de parecer da comissão sindical da empresa.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 142.^a

1. Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio, denominado «subsídio de estação», a cada um dos trabalhadores nelas colocados dos seguintes montantes:

Vendas Novas	1 750\$00
Sintra	1 750\$00
Sesimbra	1 750\$00
Carnaxide	500\$00
Alfragide	500\$00
Funchal	500\$00
Ponta Delgada	500\$00

2. São extintos os subsídios de residência actualmente atribuídos aos trabalhadores do Funchal e Ponta Delgada.

3. No caso de, durante a vigência deste acordo, vir a ser criada uma nova estação, os subsídios serão atribuídos de acordo com o parecer da CISE.

4. Estes subsídios manter-se-ão durante os períodos de férias, doença ou ausência por motivo de serviço. Cessarão logo que o trabalhador cesse as suas funções na estação, passando a ter o em vigor para a estação onde for colocado.

Cláusula 143.^a

1. É constituída uma comissão com competência para interpretar e integrar as lacunas deste ACT.

2. Esta comissão terá a seguinte constituição:

a) Por parte da CPRM:

Director do departamento do pessoal;
Director do departamento financeiro;
Director do departamento interessado no assunto;

que podem ser substituídos por representantes seus;

b) Por parte dos trabalhadores:

Três trabalhadores indicados para o efeito pela CISE.

3. Quando o departamento interessado for o de pessoal ou o financeiro fará parte desta comissão, por parte da CPRM, além do director desse depar-

tamento, um outro elemento a nomear, caso a caso, pela ADM da CPRM.

4. Esta comissão pode nomear os assessores que entender necessários, que, no entanto, não terão direito a voto.

5. O regulamento desta comissão será por ela elaborado e entrará em vigor depois de aprovado pelos sindicatos outorgantes e pela administração da CPRM.

ANEXO I

Categorias profissionais;

Habilidades;

Funções.

(A definir.)

ANEXO II

Tempo de permanência.	Quadro	I	II	III
	Categorias profissionais.	Serv., cont., jard., port., guardas, caixeiros, copas, controladoras de caixa e emp. de limpeza.	Operár. const. civil, guarda-fios, oper. de torre, carpinteiros, auxil. de práticas técnicas e auxil. de tráfego.	Aux. explor., aux. escrit., cobradores, motoristas, motociclistas e cozinheiras.
Tempo de permanência.	Quadro	IV	V	VI
	Categorias profissionais.	Electricistas, mec. motores comb. interna, serralheiros, emp. escrit., tesoureiros est. (caixa), ajud. tesour. principal e mec. frio.	Desenhad., perfurad. cartões, op. radioteleg., op. telex e telef. e op. expl.	Mec. ap. teleg. e mec. ap. eléctr.
Tempo de permanência.	Quadro	VII	VIII	IX
	Categorias profissionais.	Sec. adm., contab., op. inf., emp. serv. gerais de inf. e técnico de contab.	Assist. técnicos	Peritos cont., prog. de inform., ass. soci. e téc. expl.
Tempo de permanência.	Quadro	X	XI	XII
	Categorias profissionais.	Outros licenciados	Juristas, analista de sistemas e economistas.	Profiss. de engenharia.

Tempo de permanência e vencimentos: (*Controvertido.*)

Paquetes	Boletineiros

Acesso e vencimentos: (*Controvertido.*)

Notas

1 — Qualquer operadora desempenhando a função de vigilante auferirá um vencimento superior em 1000\$ ao correspondente à sua posição no quadro (nível V).

2 — Para os motociclistas (nível III) mantém-se o subsídio de moto (risco), mas no montante de 1650\$, enquanto exercer tal profissão.

3 — Aos boletineiros continuam a ser atribuídos os actuais subsídios por telegrama.

4 — Empregados que exerçam funções de encarregados auferem um vencimento superior em 1000\$ ao correspondente à sua posição no quadro.

5 — Tesoureiro principal (sede) considera-se nível de chefia.

6 — Tesoureiros das estações (caixas) auferem um vencimento superior em 1300\$ ao correspondente à sua posição no quadro (nível IV).

7 — Ajudante de tesoureiro principal aufera um vencimento superior em 1500\$ ao correspondente à sua posição no quadro (nível IV).

8 — Os operários de torres recebem por cada subida às torres as seguintes quantias:

1) Por cada período superior a duas horas e até meio dia, 60\$.

2) Por cada período superior a meio dia e até um dia, 120\$.

ANEXO III

Níveis de chefia.

(Controvertido.)

ANEXO IV

Ajudas de custo

1. As ajudas de custo a abonar serão as seguintes:

	Lisboa e Porto	Outras localidades de Portugal continental	Ilhas adjacentes	Estrangeiro
Ordenados até 18 000\$	550\$00	500\$00	820\$00	1 700\$00
Ordenados superiores a 18 000\$	700\$00	600\$00	900\$00	1 900\$00

2. Quando a deslocação seja de Portugal para o estrangeiro, o câmbio será feito em função do que vigorar na data da entrada em vigência das alterações deste ACT.

3. A ajuda de custo a pagar será sempre a referente ao lugar do destino de deslocação.

4. As deslocações por tempo igual ou inferior a quatro horas não dão direito ao abono de ajudas de custo, mas sim ao pagamento das despesas efectuadas.

5. Pelas deslocações em que a saída da residência habitual do trabalhador e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes:

Duração da deslocação:	Percentagem
Mais de quatro horas até doze horas	35
Mais de doze horas, sem dormida	70
Mais de doze horas, com dormida	100

6. Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

7. Quando um trabalhador se deslocar em representação da Companhia e a escolha do alojamento não dependa desse trabalhador, este poderá optar por qualquer das seguintes modalidades:

- a) Pagamento das despesas de alojamento e de alimentação em hotel não inferior a 4 estrelas;
- b) Pagamento de alojamento em hotel não inferior a 4 estrelas e a 60 % da ajuda de custo.

ANEXO V

Transporte	Classe
Marítimo ou ferroviário	
Aéreo	1.ª Turística

ANEXO VI

Definição do conteúdo da terminologia utilizada

Nas cláusulas 77.^a e seguintes — «Férias»:

Época de férias. — Meses pelos quais se distribui a totalidade das férias atribuídas em cada ano.

Plano de férias. — Indicação secundária do número de trabalhadores de cada categoria que poderão gozar férias em cada mês (ex. Maio — 3 op. + 3 aux. expl. + 1 E. E., etc.).

Período de férias. — Período correspondente às férias de cada trabalhador e compreendido entre as datas de início e fim das mesmas.

Adicional

Nível 1:

Director do Departamento Técnico;
Director do Departamento de Exploração;
Director do Departamento de Pessoal;
Director do Departamento Administrativo-Financeiro.

Nível 2:

Subdirector do Departamento Técnico;
Subdirector do Departamento de Exploração;
Subdirector do Departamento Administrativo-Financeiro.

Nível 3:

Chefe do CTL;
Chefe de Alfragide;
Chefe de Sesimbra;
Chefe de Sintra;
Chefe de Vendas Novas;
Coordenador do GETA;
Chefe do Gabinete de Estudos da Direcção Técnica;
Coordenador da Gestão de Sistemas Integrados.

Nível 4:

Adjunto do chefe de CTL;
Subchefe de Alfragide;
Gerente de Ponta Delgada;
Gerente do Funchal;
Subchefe de Sesimbra;
Subchefe de Sintra;
Adjunto do coordenador do GETA;

Técnico do Gabinete de Estudos;
Responsável pela racionalização de sistemas administrativos;
Responsável pelo lançamento de sistemas contabilístico-financeiros e pela auditoria interna (SCF);
Responsável pelo Centro de Formação de Pessoal.

Nível 5:

Coordenador para a cooperação externa (descolonização);
Responsável pela organização e métodos (OM);
Chefe dos Serviços de Informática;
Chefe da Secção de Programação e Operação;
Responsável pelo Gabinete Jurídico do Trabalho.

Nível 6:

Chefe do Laboratório;
Chefe da Secção Telegráfica;
Chefe da Secção Telefónica;
Chefe da Central Telegráfica;
Chefe da Central Telefónica;
Chefe da Secção Comercial;
Coordenador do projecto Serviço Móvel Marítimo;
Chefe da Secção de Abastecimentos e Transportes (SAT);
Chefe da Secção de Obras;
Técnico do Gabinete de Estudos de Tráfego.

Nível 7:

Chefe da oficina de metalo-mecânica;
Chefe do SCAF;
Subchefe da Secção Telegráfica;
Subchefes da Central Telefónica;
Chefe da Conservação de Alfragide;
Chefe de CUL;
Gerente do Porto;
Chefe do Porto Novo;
Chefe da Secção de Tarifação;
Chefe da Secção de Contabilidade Geral;
Chefe da Secção dos Títulos e Património;
Chefe da Secção de Estatística e Contas de Tráfego;
Tesoureiro principal;
Chefe da Secção de Correspondência;
Chefe do Contencioso e Procuradoria;
Chefe da Secretaria do Pessoal;
Chefe da Secção da Caixa de Previdência.

Nível 8:

Chefes de equipa da Secção Telefónica;
Chefes de equipa da Secção Telegráfica;
Chefe da oficina da aparelhagem telegráfica;
Chefe dos Serviços Gerais do CTL;
Chefe da fonia de CTL;
Chefes de turno da Central Telegráfica;
Chefe da distribuição;
Responsável técnico de Ponta Delgada;
Técnicos-chefes do Funchal;
Técnicos-chefes de Sesimbra;
Chefes de conservação de Sintra;
Chefe da Secção do Abono de Família;

Subchefe da Secção Comercial;
Chefe da Secção de Transportes;
Subchefe do Arquivo e Relacionamento de Tráfego.

Nível 9:

Chefe da subestação de Ponta Delgada;
Chefe da secretaria de Ponta Delgada;
Chefe da secretaria do Funchal.

Nível 10:

Assistentes.

Pelo Administração da Companhia Portuguesa Rádio Marconi:
José Alfredo de Carvalho Seraiva Mendes.
Francisco Luis Murtinho Nuno.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:
Adão Augusto de Sousa.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Carlos Martins.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:
Carlos Martins.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1976.

ANEXO I

Categorias profissionais existentes na CPRM

Ajudante de tesoureiro principal:

Habilidades mínimas — Curso dos liceus ou equivalente.
Funções — Pagamentos e recebimentos; registo no livro Caixa e créditos; selagem de documentos.

Analistas de sistemas:

Habilidades mínimas — Curso complementar dos liceus e curso de especialização.
Funções — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação ou sistema que melhor corresponda aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de receber elementos elucidativos dos projectos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável.

Assistentes técnicos:

Habilidades mínimas — Curso de radiotécnico do ensino profissional ou equivalente.
Funções — Trabalho de laboratório. Concepção, execução e reparação de circuitos electrónicos. Conservação e montagem de equipamentos e condução técnica de circuitos. Organização de trabalhos de conservação de equipamentos. Participação em trabalhos de planeamento de instalações.

Auxiliares de escritório:

Habilidades mínimas — Ciclo preparatório ou equivalente.
Funções — Serviços não especializados de escritório.

Auxiliares de exploração:

Habilidades mínimas — Ciclo preparatório ou equivalente.

Funções — Serviços não especializados, nomeadamente encaminhamento de telegramas e sua arrumação depois de transmitidos, serviço de caixa e taxação de telegramas, etc.

Auxiliares de práticas técnicas:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Serviços não especializados a cargo de sectores técnicos.

Auxiliares de tráfego:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Serviços não especializados a cargo de sectores de exploração telegráfica.

Boletineiros:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Entrega e recolha de correspondência telegráfica ou outra, dentro das possibilidades dos seus meios de locomoção.

Caixeiros:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Atende os sócios na Cooperativa, nas operações directamente ligadas à aquisição dos produtos.

Cargos de chefia (ver adicional).

Carpinteiros.

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalhos de carpintaria nos edifícios, móveis e utensílios, visando a conservação, a preparação ou adaptação dos mesmos.

Cobradores:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Serviço externo. Procede a recibimentos, pagamentos e depósitos. Preenche documentos, tais como avisos e recibos.

Controladores de caixa:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Opera com máquinas registadoras controlando e recebendo em senhas ou dinheiro pagamento dos serviços prestados. Confere a caixa e elabora o mapa de movimento diário.

Contínuos:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos de serviço interno; estampilha e endereça a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Pode eventualmente fazer alguns serviços externos.

Copas:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, bem como as limpezas e arrumações da copa.

Serve ao balcão.

Cozinheiras:

Habilidades mínimas — Ciclo preparatório.

Funções — Prepara, tempura e cozinha os alimentos destinados às refeições e colabora na elaboração das ementas; recebe viveres e outros produtos necessários à confecção, sendo ainda responsável pela sua conservação. Vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desenhadores:

Habilidades mínimas — Curso do ensino técnico profissional ou equivalente ou certificado de habilitação profissional reconhecido pelo sindicato.

Funções — Realização de todos os trabalhos de desenho inerentes às necessidades de serviço na CPRM.

Electricistas:

Habilidades mínimas — Curso de montador eletricista do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções — Instala, repara, conserva e mantém em funcionamento as canalizações eléctricas e outra aparelhagem ou equipamento também eléctrico podendo guiar a sua actividade por meio de desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas que interpreta, obedecendo ainda à regulamentação em vigor. Concebe pequenas instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, incluindo medições ou orçamentos. Vigia e corrige o comportamento de equipamentos eléctricos, pequenos quadros e motores, podendo efectuar a respectiva condução.

Prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficiais destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção.

Economistas-contabilistas:

Habilidades mínimas — Licenciatura/bacharelato, com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas e todos aqueles que não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente tidos como técnicos da especialidade.

Funções:

1. Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação dos profissio-

nais sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1A, um ano no grau 1B e dois anos no grau 2.

2. O grau 1 é dividido em dois escalões, 1A e 1B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos, respectivamente para bacharéis e licenciados, no início das suas carreiras. Considera-se o grau 1B seguinte ao grau 1A.
3. No caso das funções efectivamente desempenhadas a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;
4. É suficiente a execução de parte das funções de um grau para pertencer a esse grau.

Graus de responsabilidade:

1. Grau 1 (1A e 1B):

- a) Executa trabalhos simples e ou de rotina;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- d) Este profissional não tem funções de chefia.

2. Grau 2:

- a) Assistência a especialistas qualificados;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

3. Grau 3:

- a) Executa trabalhos de carácter contabilístico ou financeiro para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conta com a experiência acumulada.

Necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;

- b) Poderá executar trabalhos de estudo e análise;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises, juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

4. Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa, pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais trabalhando num projecto comum;
- b) Pode participar em equipas de trabalho com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

5. Grau 5:

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente confiadas a profissionais da especialidade de grau inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivo 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;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

6. Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Planeamento e ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e *contrôle* financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal;
- f) Participa em reuniões e conferências à escala internacional sobre actividades específicas da empresa em que sejam necessárias tomadas de posição.

Empregados de escritório:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus ou curso geral do comércio.

Funções — Execução dos serviços de contabilidade, expediente de escritório, dactilografia e correspondência.

Empregadas de limpeza:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Desempenha o serviço de limpeza das instalações da empresa e de utensílios que não exijam preparação específica, de acordo com as instruções que lhe são dadas.

Empregados dos serviços gerais de informática:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, noções gerais de contabilidade e de informática.

Funções — Recepção e expedição de documentação e *contrôle*, análise e correcção dos mapas de anomalias das aplicações automatizadas e o *contrôle* de stocks de materiais.

Encarregados de limpeza:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Coordena todas as operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material.

Guardas:

Habilidades mínimas (guardas) — Exame do 2.º grau.

Funções — Tem a seu cargo o serviço de vigilância e segurança das instalações.

Guarda-fios:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Conservação das linhas telefónicas de qualquer estação.

Jardineiro:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa todos os trabalhos que digam respeito à jardinagem.

Mecânicos de aparelhagem electrónica:

Habilidades mínimas — Cursos de formação acelerada de electrónica e prática profissional.

Funções — Pequenos trabalhos de laboratório. Reparação de equipamentos. Condução de circuitos. Montagem.

Mecânicos de aparelhagem telegráfica:

Habilidades mínimas — Cursos de mecânica de precisão do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções — Conservação e reparação de máquinas telegráficas (morse e teleimpressor).

Mecânicos de motores de combustão interna:

Habilidades mínimas — Curso de mecânico de combustão interna do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções — Conservação e reparação de viaturas, grupos electrogéneos, baterias e acumuladores, etc.

Motociclistas:

Habilidades mínimas (motociclistas) — Exame do 2.º grau e carta de condução de motociclos;

Funções — Conduz motociclos ao serviço da CPRM, entrega e recolhe correspondência telegráfica e outra ou pequenos volumes, dentro das possibilidades do seu meio de locomoção.

Motoristas:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau e carta de condução respectiva.

Funções — Conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado, zelando pelo seu bom estado enquanto as mesmas lhe estiverem distribuídas e comunicando ao sector competente as ocorrências que verificar. É responsável pelos documentos das via-

turas que conduz e, nos termos estabelecidos na lei, pela segurança destas, dos seus passageiros e cargas. Quando habilitados, conduz os motociclos da empresa, desde que tal tenha feito parte das condições de admissão.

Operadores de exploração:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus ou equivalente. Prática de taxação, transmissão e recepção de telegramas por teleimpressor em circuitos ponto a ponto e *telex* das redes nacionais. Transmissão e recepção de telegramas por telefone. Conhecimento dos regulamentos telegráfico, telefónico e radiotelegráfico internacionais. Conhecimento de, pelo menos, uma língua de trabalho da U. I. T.

Funções — Correspondentes na transmissão de telegramas e aceitação dos mesmos, notas e avisos de serviço.

Operadores de informática — Série 418:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus e curso de operação computador 418.

Funções — *Contrôle* do sistema *on-line* do SET. Recuperação do sistema em curso de falha. Operação do SET de acordo com as necessidades da central telegráfica programadores ou técnicos de manutenção. Organização do arquivo de bandas e de cartões. Execução de programas *off-line*. Pequenas operações de manutenção. *Contrôle* das condições ambientes e do número de pessoas do centro. Preenchimento do diário de ocorrências do SET. Dependem exclusivamente do chefe da secção, de quem recebem directivas e perante quem são responsáveis. Na sua ausência, deverão participar qualquer anomalia ao técnico de manutenção de serviço.

Operadores de informática — Série 9000:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus e curso de operação 9300.

Funções — Opera e controla um computador através de consola. Abastece e prepara o computador para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operadores radiotelegrafistas:

Habilidades mínimas (operadores radiotelegrafistas) — Curso geral dos liceus ou equivalente. Funções — Operações dos circuitos radiotelegráficos ou radiotelefónicos ou de telegrafia ou telefonia por fios. Manipulação de aparelhagem telegráfica ou telefónica associada à referida exploração. Execução dos respectivos serviços complementares, nomeadamente a correspondência de serviço (telegramas e avisos de serviço), encaminhamento e tarifação das comunicações. Serviço computador SET. Assistência aos uniscópios. Eventual ajuda aos SPVRS, conhecimento das exigências de programação e

da informática. Assistência ao *reject*. Conhecimento das variadas razões que podem originar um *reject* e formas de resolvê-las. Reinjectão de telegramas. Decisão do quando e como das posições a utilizar.

Operadoras de «telex» e telefone:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus com adequados conhecimentos de inglês e francês ou candidato já titular de certificado de habilitação reconhecido pelo respectivo sindicato.

Funções — Execução do serviço de comutação telefónica e *telex* (requerendo conhecimento de regulamentos internacionais) e execução dos respectivos serviços complementares.

Operários de construção civil — Habilidade e funções a definir.

Operários de torres:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Monta, instala, repara e conserva suportes de antenas de emissão, de recepção, suportes de antenas parabólicas para feixes hertzianos e respectivos acessórios ou sistemas auxiliares, desde que aplicados nas torres de emissão ou recepção. Coopera com os serviços técnicos na montagem, fixação e orientação das antenas parabólicas e outras.

Paquetes:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para serventes, contínuos e porteiros.

Pedreiros:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalhos inherentes à sua especialidade nos edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos e ainda a construção.

Perfurador de cartões:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus e curso de especialização.

Funções — Manipula máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, incluindo a gravação em fitas magnéticas, que serão posteriormente utilizadas 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 rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Pintores:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalhos de pintura e de restauro de edifícios e instalações, visando a conservação, reparação ou adaptação dos mesmos.

Porteiros:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Controla as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias. Recebe correspondência e outros documentos ou objectos e fá-los chegar aos seus destinos.

Profissionais de engenharia:

Habilidades mínimas — Curso superior de engenharia, com diploma obtido em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, e todos aqueles que não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente tidos como profissionais de engenharia.

Funções:

1. Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados escalões de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1A, um ano no grau 1B e dois anos no grau 2;
2. O grau 1 é dividido em dois escalões, 1A e 1B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos respectivamente para engenheiros técnicos e engenheiros licenciados no início das suas carreiras. Considera-se o grau 1B seguinte ao grau 1A;
3. No caso das funções efectivamente desempenhadas a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;
4. É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das funções de um grau para pertencer a esse grau.

B — Graus de responsabilidade:

1. Grau 1 (1A e 1B):

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina;
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processo de engenharia;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação, nomeadamente de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia de grau superior;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiados em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;

- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

2. Grau 2:

- a) Assistência a engenheiros mais qualificados efectuando estudos, cálculos, ensaios, projectos, computação e actividades técnica e de exploração no domínio da engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

3. Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada; necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnicas e de exploração, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia.

- fia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos;
 - e) Toma decisões de responsabilidade a curto prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
 - f) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
 - g) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
 - h) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar.

4. Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa, pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum;
- b) Coordenação de actividades, tais como técnicos, exploração, projeto e outras;
- c) Aplicação de conhecimento de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente;
- d) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Recomendações geralmente revisadas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- f) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

g) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos.

5. Grau 5:

- a) Supervisão de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente 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;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

6. Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Planeamento e/ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novas técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e *contrôle* financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico

- autónomo, mas também por comprovada capacidade intelectual;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
 - e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal;
 - f) Participa em reuniões e conferências à escala internacional sobre actividade específica da empresa em que sejam necessárias tomadas de posição, tomadas de posição.

Programadores de informática — Série 418:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus e curso de especialização de computador 418.

Funções — Manutenção e aperfeiçoamento das várias parcelas do programa SET que lhes forem atribuídas. Execução de novos programas nas implementações que venham a ser necessárias. Análise das anomalias que venham a surgir. Execução de programas noutras sistemas da CPRM que venham a ser necessários computador telefónico, telex, etc.). Dependem exclusivamente dos chefes da secção, devendo colaborar com os operadores e técnicos de manutenção, sempre que for necessário, nas tarefas acima referidas, além das ligações funcionais com as secções respectivas.

Programadores de informática — Série 900:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus e curso de especialização de computador 9300;

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

Secretárias da administração:

Habilidades mínimas — Curso complementar dos liceus ou curso de secretariado.

Funções — Ocupa-se do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diá-

rio do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras e outros serviços afins.

Serralheiros:

Habilidades mínimas — Curso de serralheiro do ensino técnico profissional ou equivalente.

Funções — Execução e reparação de estruturas metálicas, peças ou ferramentas, segundo o desenho ou outras especificações e com as tolerâncias exigidas neste género de trabalho.

Serventes:

Habilidades mínimas — Exame do 2.º grau.

Funções — Executa trabalho não qualificado, consoante o tipo de actividade do sector onde for colocado.

Técnicos de contabilidade:

Habilidades mínimas — Curso geral do comércio ou curso geral dos liceus, com conhecimentos especiais de contabilidade, comprovados por exame na empresa.

Funções — Escrituração, classificação e elaboração de mapas de contabilidade. Contrôle de contas correntes e preparação dos elementos para balanço e orçamentos.

Técnicos de exploração:

Habilidades mínimas — Curso complementar dos liceus, ser operador ou empregado de escritório em serviço na exploração, com conhecimentos profundos e prática no serviço telefónico, de telex ou de telegrafia geral. Conhecimentos de inglês e francês.

Funções — Execução de trabalhos de organização e análise das informações relativas à exploração telefónica, de telex e de telegrafia geral. Análise estatística tendo em vista a interpretação da evolução da actividade de exploração naqueles domínios.

Técnicos de serviço social:

Habilidades mínimas — Curso superior de serviço social.

Funções — Correspondentes.

Tesoureiros de estação:

Habilidades mínimas — Curso geral dos liceus ou equivalente.

Funções — Pagamentos, recibimentos, registo no livro Caixa e créditos, selagem de documentos.

Juristas:

Habilidades — Licenciatura em Direito.

Funções — Com retribuição e acesso iguais aos engenheiros e economistas. Conteúdo dos graus de responsabilidade a definir oportunamente.

Nota. — A equivalência deve ser considerada em termos de outra habilitação escolar ou profissional apropriada e reconhecida pela CO-FAP ou de conhecimentos adquiridos na CPRM, comprovados pela CP-FAP em provas adequadas.

ANEXO II*

	Quadro	I	II	III
Tempo de permanência.	Categorias profissionais.	Serv., cont., jard., port., guardas, caixeiros, copas, controladoras de caixa e emp. de limpeza.	Operár. const. civil, guarda-fios, oper. de torre, carpinteiros, auxil. de práticas técnicas e auxil. de trâfego.	Aux. explor., aux. escrit., cobradores, motoristas, motociclistas e cozinheiros.
	Quadro	IV	V	VI
Tempo de permanência.	Categorias profissionais.	Electricistas, mec. motores comb. interna, serralheiros, emp. escrit., tesoureiros est. (caixa), ajud. tesour. principal e mec. frio.	Desenhad., perfurad. cartões, op. radioteleg., op. telex e telef. e op. expl.	Mec. ap. teleg. e mec. ap. eléctr.
	Quadro	VII	VIII	IX
Tempo de permanência.	Categorias profissionais.	Secret. administ., op. inf., emp. serv. gerais de inf. e técnico de contab.	Assist. técnicos	Program. de informát., assistente social e técnicos de explor.
	Quadro	X	XI	XII
Tempo de permanência.	Categorias profissionais.	Outros licenciados	Analista de sistemas	Profiss. de engenharia, economistas, contabilist. e juristas.

Tempo de permanência e vencimentos: (*Controvertido.*)

Paquetes

Boletineiros

Acesso e vencimentos: (*Controvertido.*)

Depositado em 20 de Janeiro de 1977, a fl. 38 do livro n.º 1, com o n.º 177, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a administração da Celulose Beira Industrial (Celbi), S. A. R. L., e sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Cláusula 2.ª

Vigência

1. Este acordo é válido por um ano, a partir da data da sua celebração, devendo considerar-se em vigor enquanto não for denunciado por uma das partes.

2. Tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977 o estabelecido em relação a remunerações, subsídios ou prémios.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1. Qualquer dos outorgantes signatários deste acordo pode, após o período mínimo de vigência determinado no ponto anterior, proceder à sua denúncia.

1. O presente acordo obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial (Celbi), S. A. R. L., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários, independentemente da sua categoria profissional, qualquer que seja o local onde se encontrem ao serviço, salvo os casos previstos na cláusula 6.ª

2. Este acordo é extensivo aos trabalhadores rurais do quadro permanente da empresa sem representação sindical.

2. Considera-se denúncia a apresentação de proposta de revisão do presente acordo.

3. Apresentada qualquer proposta de revisão, procurar-se-á que as negociações se iniciem em prazo não superior a quinze dias.

4. O prazo de negociações não ultrapassará um período de trinta dias após o prazo mencionado no número anterior, salvo acordo entre as partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissões

1. No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, desde que satisfaçam os requisitos exigidos pelos perfis das funções dos lugares em causa.

Em princípio, tomar-se-ão em consideração os seguintes critérios:

Candidatos com maior experiência no ramo ou função pretendida;

Reconhecida competência profissional;

Antiguidade ao serviço da empresa.

2. Os processos de preenchimento de vagas são realizados com participação de elementos indicados pela organização dos trabalhadores.

3. No anexo III figuram, para algumas profissões, as condições de admissão e carreira profissional sindical.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1. Na admissão de qualquer trabalhador haverá um período experimental de quinze dias, a não ser que, por escrito, ambas as partes tenham convencionado outro período menor ou a sua suspensão.

2. O prazo referido no número anterior não se aplica aos casos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de validade do contrato.

3. O prazo previsto no número anterior não poderá ultrapassar seis meses.

4. Durante este período, o trabalhador poderá despedir-se ou ser despedido sem direito a indemnização ou necessidade de alegação de justa causa.

5. Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data da admissão provisória.

6. Se durante o período experimental qualquer trabalhador for transferido da Celbi para uma empresa que eventualmente se venha a criar sua associada, ou em caso inverso, deverá ser contado, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

1. Para a realização de trabalhos de natureza transitória e para efeitos de substituição temporária, a empresa poderá celebrar contratos a prazo, nos termos e com os limites impostos pela legislação em vigor.

2. As regalias do pessoal contratado nestas condições serão as constantes do seu contrato individual de trabalho e terão como mínimo as praticadas no local de recrutamento.

Cláusula 7.^a

Readmissões

1. Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, sejam reformados 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, ingressarão na sua categoria, com todos os direitos e regalias que tinham à data da reforma.

2. A readmissão dos trabalhadores referida no n.º 1 não poderá ter lugar em categoria inferior à que tinham na data da cessação do respectivo contrato, salvo o disposto no número seguinte.

3. Caso não exista vaga na respectiva categoria, o trabalhador poderá, mediante prévia declaração escrita, aceitar a sua readmissão em categoria inferior, mesmo que essa seja em diferente carreira daquela a que anteriormente pertencia, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em regulamento de carreiras.

4. Aos trabalhadores readmitidos nas condições referidas no n.º 1 será contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço, todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa, salvo quanto à antiguidade na categoria para que forem readmitidos, se esta pertencer a carreira diferente daquela a que os trabalhadores anteriormente pertenciam.

Cláusula 8.^a

Classificação de funções

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão agrupados de harmonia com as designações actuais das suas funções — constantes do anexo II —, sem prejuízo da sua integração nos grupos que irão resultar do estudo de descrição e análise de funções que está a ser efectuado.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1. A empresa obriga-se a remeter aos Sindicatos outorgantes mapas dos modelos aprovados pela legislação em vigor, de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

Cláusula 10.^a

Atribuições de categorias sindicais e dotações mínimas

1. Para efeitos de algumas categorias sindicais, o número de profissionais deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidade constantes do anexo III.

2. Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências da empresa são sempre considerados em conjunto.

3.1. Aos trabalhadores inseridos em carreira profissional que admite classes, estas serão atribuídas de acordo com as regras definidas em portaria de regulamentação de trabalho ou em convenções colectivas de âmbito sectorial e nacional potencialmente aplicáveis à Celbi.

3.2. O disposto na alínea anterior só se aplica para atribuição de classes, não revelando para quaisquer outros efeitos que aqueles instrumentos de regulamentação colectiva possam estar previstos.

Cláusula 11.^a

Promoções

1. Constitui promoção a passagem do trabalhador de um grupo de funções para qualquer outro de nível superior e, portanto, mais qualificado e com melhor nível de remuneração.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

1. Cumprir integralmente as disposições do presente acordo, assim como as leis de trabalho vigentes.

2. Não exigir dos trabalhadores serviços que não sejam da sua categoria profissional, salvo o que sobre este assunto dispõe o regime jurídico do contrato individual de trabalho ou manifestamente incompatíveis com as suas possibilidades físicas.

3. Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança e incluir no orçamento anual uma verba para aquela finalidade, cujo montante e aplicação discutirá com a comissão de higiene e segurança.

4. Assegurar a todos os trabalhadores, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas, a fim de dar cumprimento ao disposto no Regulamento dos Serviços Médicos do Trabalho.

5. Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores que se encontrem em regime de licenças concedidas durante o cumprimento do serviço militar obrigatório. Para o disposto neste número se verificar será necessário um período mínimo de disponibilidade não inferior a quinze dias e autorização militar para desempenho de trabalho remunerado.

6. Facilitar aos trabalhadores que façam parte de comissões e grupos de trabalho o exercício das suas tarefas. O cumprimento das tarefas destes trabalhadores deverá, no entanto, condicionar-se às possibilidades do serviço, de forma a não perturbar o andamento normal da empresa nem reduzir a produtividade.

7. É garantido aos trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho para participarem em comissões e grupos de trabalho, criados conjuntamente pela administração e organização dos trabalhadores, o mesmo tratamento que teriam se a deslocação fosse por motivos de serviço.

8. Facultar a consulta de processos individuais sempre que o respectivo trabalhador o solicite, bem como aos delegados sindicais e delegados das comissões de trabalhadores, quando o exercício das suas funções o exija, desde que constituídos nos termos da lei das associações sindicais e nos termos dos estatutos aprovados pelos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1. É vedado à empresa efectuar o despedimento de qualquer trabalhador fora dos casos previstos na legislação em vigor.

2. A transferência de qualquer trabalhador, com carácter definitivo, para secção, sector ou serviço diferente daquele para que foi contratado, e quando não tenha o seu acordo, não poderá efectivar-se sem que os órgãos representativos dos trabalhadores se pronunciem, em prazo que não poderá exceder oito dias.

3. É vedado à empresa diminuir a retribuição e baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo se for requerida por es e e não houver oposição pelo Ministério do Trabalho.

4. É vedado à empresa despedir e readmitir qualquer trabalhador, ainda que seja com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria.

5. Qualquer processo disciplinar e suas consequências são regulados pelas disposições do anexo IV.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1. Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, sem prejuízo do disposto no regime jurídico do contrato individual de trabalho.
2. Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhe estiver confiado.
3. Cumprir integralmente as disposições deste acordo e as leis de trabalho vigentes.
4. Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e de segurança no trabalho.

5. Participar imediatamente aos serviços competentes, utilizando para esse efeito o meio mais rápido ao seu dispor, sempre que faltar ao serviço sem conhecimento prévio do seu superior hierárquico.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo não deverá exceder as quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2. A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, em regime normal, depois de quatro a cinco horas de trabalho consecutivo.

3. Poderão exceptuar-se às disposições do número anterior os horários de profissionais em exercício de funções que não se compadeçam com aquele regime. Neste caso, a prática de intervalos de duração diferente só poderá iniciar-se após aprovação do horário respetivo pelas entidades competentes.

4. Os trabalhadores em regime de turnos tomarão as suas refeições no local de trabalho, tendo uma hora, que contará como tempo de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

5. A empresa praticará para aqueles trabalhadores, para quem o serviço o permita, o regime de descanso complementar.

6.1. O número de horas mensais será, para qualquer trabalhador, calculado segundo a fórmula:

$$\frac{\text{Número de horas semanais} \times 52 \text{ semanas}}{12 \text{ meses}}$$

6.2. O número de horas por dia é o que constar do horário de cada trabalhador.

6.3. O cálculo para o valor do preço/hora para qualquer trabalhador será:

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

6.4. A retribuição diária de qualquer trabalhador será:

$$\text{Valor dia} = \text{preço/hora} \times \text{número de horas por dia}$$

Cláusula 16.^a

Trabalho por turnos

1. A empresa praticará o regime de dois ou três turnos rotativos nos sectores em que as necessidades do serviço o exigam.

2. Qualquer trabalhador poderá vir a trabalhar neste regime, desde que as suas condições físicas, comprovadas pelo médico da empresa, nessa altura, não o impeçam de tal.

3. São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores de turno, desde que comunicadas pelos interessados ao seu responsável com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do turno a que a troca diz respeito.

Desta troca não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

Não são permitidas trocas de turno que impliquem para o trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

4. Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para horário normal, cessam as regalias do regime de turno.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1. Para as funções de grau hierárquico igual ou superior a chefe de serviços (desde que estejam incluídos nos grupos I a V) que envolver responsabilidade de direcção, gestão e representação, a isenção de horário de trabalho pressupõe a renúncia ao complemento especial a que se referem a lei geral e este acordo.

2. Para além dos trabalhadores titulares das funções referidas no n.º 1 deste ponto, poderão ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores cuja função, pela sua natureza, torne aconselhável esse regime para o seu eficaz desempenho. Destes casos será informada a organização dos trabalhadores.

3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos termos do número anterior, terão direito a uma remuneração especial adicional ao salário base igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia de calendário.

4. Compete à empresa requerer a isenção de horários de trabalho e apresentar todos os documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

5. A isenção não abrangerá em caso algum os dias de descanso semanal, os feriados obrigatórios e a remuneração por trabalho nocturno.

6. Os trabalhadores isentos devem constar nos horários afixados, devidamente identificados com a sua condição.

7. Em caso de aumento salarial, a remuneração especial referida em 4 nunca poderá ser utilizada para perfazer a percentagem geral que for aplicada aos aumentos salariais, devendo essa percentagem ser sempre aplicada sobre o salário base.

Cláusula 18.^a

Trabalho extraordinário

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

2. Além do tempo definido como extraordinário, nos termos do n.º 1 deste ponto, também se considera extraordinário todo o trabalho prestado antes ou depois dos limites fixados no horário de trabalho para começo e fim do serviço ou nos intervalos de descanso.

3.1. Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período extraordinário.

3.2. Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas extraordinárias, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

3.3. Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas extraordinárias, terá direito a um dia de folga, que pode ser gozado no período normal imediato ou nos termos do disposto no n.º 2 da cláusula 21.^a

3.4. Quando o trabalhador de horário fixo for chamado à fábrica no período das 18 às 24 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas dez horas. Se a chamada ocorrer no período das 0 horas às 8 horas, o período deverá ser de doze horas.

3.5. Aos trabalhadores escalados em serviço de prevenção aplica-se o disposto em 3.3.

Nos casos em que as necessidades inerentes ao serviço de prevenção o permitam, aplicar-se-á igualmente o indicado na alínea 3.4.

4. O período mencionado em 3.2 e 3.4 poderá ser alongado se após doze horas de intervalo o tra-

lhador não venha a prestar mais do que duas horas no seu período normal de trabalho.

5. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei geral do trabalho para a sua execução, não podendo também o número de horas anuais ultrapassar os limites que, em qualquer momento, a lei estipular, excepto em casos em que a mesma lei o permita.

6. Só poderão ser pagas as horas extraordinárias que forem autorizadas pelas respectivas chefias.

7. A empresa deve evitar recorrer a trabalho extraordinário para cobrir postos de trabalho durante doenças prolongadas ou férias.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 20.^a

Descanso semanal

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um dia de descanso por semana.

2. O dia de descanso semanal só poderá deixar de ser o domingo para aqueles trabalhadores que sejam necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos sem prejuízo da produção.

3. Aos trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos será garantido um mínimo de quatro folgas em cada quatro semanas de trabalho, devendo uma dessas folgas coincidir obrigatoriamente com o sábado e domingo.

4. O trabalho prestado em dia de descanso semanal só pode ser efectuado nos termos e dentro dos limites previstos na legislação em vigor.

5. Para todos os efeitos previstos na lei e neste acordo, os dias e meios dias de descanso complementar têm um tratamento igual ao dia de descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Folga de compensação

1. Todo o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acor-

dado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador. Exceptuam-se os trabalhadores que estejam escalados para serviço de prevenção cuja presença no local de trabalho não ultrapasse três horas no período considerado não nocturno.

2. Para efeitos no número anterior, não se considera trabalho em dia de descanso semanal o trabalho feito em prolongamento a um período de trabalho que não vá para além da meia-noite em mais de uma hora.

3. Qualquer trabalhador que prolongue o seu período de trabalho extraordinário por um período superior ou igual a oito horas consecutivas, terá igualmente direito a um dia de descanso, que terá de ser gozado no prazo definido no n.º 1 deste ponto.

Cláusula 22.^a

Feriados

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito aos seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
Corpo de Deus (festa móvel);
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal do local de trabalho.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 23.^a

Direito a férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, nos termos da legislação em vigor.

2. O direito a férias vence no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3. O período de férias não gozado por cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 24.^a

Duração das férias

1. O período de férias será para cada trabalhador o correspondente aos seus dias de trabalho efectivo durante um mês de calendário. Os dias de feriados obrigatórios intercalados serão contados como dias de férias.

2. No ano de admissão o trabalhador tem direito a férias proporcionais aos dias úteis de serviço prestado desde que trabalhe pelo menos 90 dias, arredondando-se o número de dias para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 25.^a

Alteração ou interrupção da época de férias

1. Depois de iniciadas as férias, se as mesmas tiverem de ser interrompidas por motivo de serviço, o trabalhador será indemnizado por todos os prejuízos que demonstre ter tido por este facto.

2. Depois de fixada a época de férias, esta poderá ser alterada pela empresa, por motivos de força maior, e com o acordo do trabalhador ou a pedido deste. No caso de a alteração ser da iniciativa e interesse da empresa, esta indemnizará o trabalhador, nos termos do n.º 1.

Cláusula 26.^a

Compensação de férias por cessação do contrato de trabalho

1. Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado e recebido, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos dias úteis de serviço prestado no próprio ano da cessação e respectivo subsídio. O direito à retribuição correspondente ao período de férias proporcional não existe sempre que o trabalhador seja despedido com justa causa.

Cláusula 27.^a

Férias e serviço militar

1. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da incorporação, assim como o respectivo subsídio. Não sendo possível o seu gozo integral por tardio conhecimento da incorporação, será paga a retribuição referente aos dias não gozados.

2. Em caso de trabalho prestado durante a licença militar, o trabalhador terá direito ao número de dias úteis de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 28.^a

Regime de faltas

1. O regime de faltas será objecto de regulamento, observando o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 29.^a

Definição de falta

1. Por uma falta entende-se ausência durante um período normal completo de trabalho diário.

2. No caso de ausência por tempo inferior ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados até se perfazer uma falta, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a quinze minutos.

3. A contagem dos tempos a que se refere o número anterior é iniciada e termina em cada ano civil.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1. Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

1.1 Facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;

1.2 Doença estranha ao serviço;

1.3 Incapacidade de trabalho temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional;

1.4. Consulta e tratamento nos serviços médicos de segurança social que não envolva baixa, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

1.5. Falecimento de familiares, considerando-se:

1.5.1. Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, pais, filhos e irmãos;

1.5.2. Três dias consecutivos, por falecimento de sogros, genros, noras, enteados, avós, netos e qualquer familiar que coabite com o trabalhador;

1.5.3. Um dia, por falecimento de primos de 1.º grau, tios, sobrinhos e cunhados (estão englobadas neste número todas as pessoas que vivam em regime marital);

1.6. Casamento, durante uma semana de calendário;

1.7. Casamento de um filho, durante um dia;

1.8. Nascimento de filhos, durante dois dias consecutivos;

1.9. Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente, doença ou parto;

1.10. Prática de actos necessários ao exercício de actividade em organismos oficiais e instituições de segurança social, desde que aquela actividade não possa ser exercida fora do horário normal de trabalho;

1.11. Comparência em tribunais, polícia ou organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;

1.12. Prestação de provas de exames de frequência ou exames finais;

1.13. Doação gratuita de sangue durante o dia em que seja feita a dádiva;

1.14. As faltas ou ausências accidentais por atraso accidental dos transportes usualmente utilizados pelos trabalhadores nas suas deslocações do domicílio para o local de trabalho;

1.15. Faltas por viagens até ao limite máximo de dois dias, nos casos de falecimento de familiares ou do nascimento de filhos, quando necessário.

2. As faltas motivadas por falecimento de familiares ou nascimento de filhos só podem ter início a partir do dia do falecimento ou do nascimento ou no dia seguinte e são insusceptíveis de alteração ou de qualquer outra compensação.

Cláusula 31.^a

Participação de faltas

1. As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico.

2. A comunicação a que se refere o número anterior deverá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3. A justificação das faltas por doença estranha ao serviço será feita:

3.1. Em relação aos trabalhadores que já tenham vencido o prazo de garantia para efeitos dos benefícios de doença concedida pela segurança social, mediante a apresentação do título comprovativo da situação de baixa (boletim de baixa), salvo os casos em que for manifestamente impossível recorrer a estes serviços em que se deve proceder de acordo com a alínea seguinte;

3.2. Em relação aos trabalhadores que ainda não tenham vencido o prazo de garantia considerado na alínea anterior, mediante a apresentação de aestado passado por médico particular.

Cláusula 32.^a

Consequência das faltas justificadas

1. Não implicam perda de retribuição as faltas que sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, salvo se for estipulado o contrário, bem como as faltas definidas nas alíneas 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.11, 1.12, 1.13 e 1.15 da cláusula 30.^a, n.º 1.

2. Serão apreciadas caso a caso, para efeitos de pagamento, as faltas mencionadas nas alíneas 1.1, 1.9, 1.10 e 1.14 da cláusula 30.^a, n.º 1.

3. As faltas das alíneas 1.2 e 1.3 estão regulamentadas nas cláusulas 54.^a e 56.^a deste acordo.

4. As faltas justificadas não implicam diminuição do período de férias ou perda de qualquer outra regalia.

Cláusula 33.^a

Faltas não justificadas

1. As faltas não justificadas implicam perda de retribuição, podendo, além disso, ter outros efeitos que estejam previstos na legislação em vigor.

Cláusula 34.^a

Licenças sem retribuição

1. Aos trabalhadores poderão ser concedidas, quando o solicitem, licenças sem retribuição em casos devidamente justificados.

2. Os períodos de licença sem retribuição contam-se para efeitos de antiguidade.

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalho do ausente, nos termos do presente acordo.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Remuneração base

1. A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

2. Ao trabalhador que é admitido será garantido o salário mínimo do 2.º grupo imediatamente anterior àquele em que se integra a função que irá ocupar.

Este salário evoluirá por escalões, no tempo, até atingir o valor normal da função, não podendo o período de evolução exceder:

- 3 anos — grupos I a VII;
- 2 anos — grupos VIII a X;
- 1 ano — grupos XI a XIV.

Os trabalhadores admitidos para uma função do grupo XIII terão um salário inicial cujo valor mínimo não será inferior a 85% do salário normal dessa função.

Cláusula 36.^a

13.º mês

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal, até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio de montante igual à sua remuneração base mensal acrescida das diurnidades, da retribuição por trabalho de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho.

2. Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão uma importância proporcional aos dias de serviço prestado durante o ano de admissão.

3. No caso de cessação de contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional aos dias de serviço prestado, salvo se houver despedimento com justa causa por parte da empresa.

4. A empresa concederá aos trabalhadores a prestar serviço militar obrigatório o 13.º mês por ocasião do Natal.

Cláusula 37.^a

Subsídio de férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base acrescida das diurnidades, da retribuição por trabalho de turno e da compensação por isenção de horário de trabalho.

2. Os trabalhadores que gozem férias no ano da sua admissão têm direito a um subsídio que será proporcional aos dias de serviço prestado.

3. O subsídio de férias será pago pela empresa de uma só vez juntamente com o vencimento do mês de Maio, independentemente da altura em que cada trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

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

- 1.ª hora diária, 50%;
- 2.ª hora diária, 75%;
- 3.ª hora diária e seguintes, 175%.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 200% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas prestadas durante o dia;
- b) 275% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas prestadas durante a noite.

Cláusula 40.^a

Diurnidades

1. As retribuições mínimas estabelecidas serão acrescidas uma diurnidade por cada três anos de permanência no mesmo grupo de funções até ao limite da retribuição mínima do grupo superior ou de três diurnidades.

2. As diurnidades previstas no número anterior deixam de ser devidas quando o trabalhador passa a ser titular de uma função incluída num grupo superior.

3. Até ser efectuado o trabalho de descrição, análise e agrupamento de funções, será atribuída uma quantia de 750\$ aos empregados da Celbi que tenham completado três anos de antiguidade.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1. O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% em relação ao trabalho equivalente realizado durante o dia.

2. Aos trabalhadores cujo horário normal se inicie às 7 horas não é remunerado com aquele acréscimo o período compreendido entre as 7 e as 8 horas.

Cláusula 42.^a

Remuneração para os trabalhadores em regime de turnos

1. São devidos os seguintes subsídios de turno aos profissionais abrangidos por este acordo que trabalham ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

Dois turnos — 795\$;
Três turnos — 1532\$.

2. Há situações especiais em que o exercício de trabalho em turno aconselha a prática de compensações diferentes das aqui previstas, nomeadamente no caso dos profissionais de enfermagem, para os quais o subsídio de turno é fixado em 1000\$.

3. Estes valores serão actualizados juntamente com a tabela salarial e na mesma proporção.

Cláusula 43.^a

Remuneração especial por trabalho nos dias 1.º de Janeiro, Páscoa e Natal

1. Os trabalhadores que tiverem de prestar serviços nos dias de Natal, Páscoa e 1.º de Janeiro serão remunerados pelo valor de horas normais com acréscimo de 300 %, não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração.

Cláusula 44.^a

Prémio de chamada

1. O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção, ou fazendo não esteja escalado, receberá um prémio de 100\$, independentemente da remuneração do trabalho extraordinário prestado.

2. Exceptuam-se os casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 45.^a

Remuneração aos trabalhadores em serviço de prevenção

1. Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio fixo no valor de 300\$ por cada dia de prevenção.

2. O trabalhador que estando de prevenção seja chamado à fábrica será remunerado pelo trabalho prestado tal como se não se encontrasse naquela situação.

Cláusula 46.^a

Alimentação

1. Aos trabalhadores em serviço na Leirosa é facultada a utilização da cantina da empresa, onde poderão tomar as refeições que caiam dentro do seu período de trabalho.

2. O Preço das refeições servidas na cantina será estipulado anualmente de forma a cobrir 15 % do custo médio total verificado no ano anterior.

3. Para efeitos de determinação do preço das refeições, nos termos do número anterior, incluir-se-ão no custo total da refeição os custos directos com os géneros, os encargos operacionais e de conservação e ainda o custo com o pessoal da cantina.

4. Até ser fixado o custo para o ano de 1977, passará a vigorar, após a assinatura deste acordo, o preço de 10\$ por refeição, cifrando-se a participação da empresa em 57\$.

Cláusula 47.^a

Subsídio de alimentação

1. A todos os trabalhadores que não possam utilizar a cantina da empresa devido ao seu local de trabalho, será concedido um subsídio de alimentação no valor de 57\$ por cada dia de trabalho efectivo, podendo este montante ser convertido em senhas de refeição.

2. Este subsídio será revisto simultaneamente com a actualização do preço das refeições definido na cláusula 46.^a, n.º 2, devendo corresponder a 85 % do custo médio total verificado no ano anterior.

3. Os trabalhadores que se encontrem em regime de serviço externo são excluídos da aplicação do n.º 1 desta cláusula, aplicando-se aos mesmos o disposto na cláusula 48.^a

Cláusula 48.^a

Compensação por deslocações

1. Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos.

2. Quando não se aplique o disposto no número anterior, deverá observar-se o disposto nos números seguintes.

2.1. Aos trabalhadores que estejam deslocados do seu local de concentração será processada uma importância diária igual a $\frac{7}{3}$ do valor do subsídio de alimentação, arredondada esta importância para a dezena de escudos mais próxima.

2.2. Entende-se por local de concentração o local onde habitualmente desenvolve a sua actividade ou donde parte para o local de trabalho. O local de concentração terá de ser definido para cada trabalhador e quando não tenha o seu acordo não poderá efectivar-se sem que os órgãos representativos dos trabalhadores se pronunciem, em prazo que não poderá exceder oito dias.

2.3. O local de trabalho será o local onde o trabalhador desenvolve a sua actividade, poderá variar em cada dia ou corresponder ao local de concentração.

2.4. Entende-se por trabalhador deslocado todo aquele que pernoite fora do seu local de concentração numa distância superior a cerca de 30 km.

2.5. A empresa reserva o direito de definir em cada caso o local de pernoita, fornecendo transporte do local de trabalho para aquele local, quando tal se justifique.

2.6. No caso de o trabalhador ter direito à compensação prevista em 2.1, a empresa deverá garantir os cómodos e equipamento necessários para obedecer a condições mínimas de higiene e conforto, incluindo a roupa da cama. Excluem-se alimentos e materiais de consumo.

2.7. Sempre que o trabalhador tiver direito à compensação prevista em 2.1, perde o direito ao subsídio de alimentação previsto na cláusula 47.^a e ao previsto no n.^o 1 desta cláusula.

2.8. Sempre que o tempo de deslocação entre o local de concentração ou de pernoita e o local de trabalho e vice-versa seja no total superior a uma hora, o restante tempo de deslocação é dentro do horário diário normal.

Cláusula 49.^a

Subsídio de bombeiros

1. Os trabalhadores seleccionados para a brigada de incêndios do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes:

Bombeiros — 400\$;
Aspirantes — 200\$.

2. Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores da brigada de incêndios que faltarem à instrução sem motivo justificado.

Cláusula 50.^a

Abono de falhas

1. Os trabalhadores pagadores ou que tiverem a seu cargo a guarda regular e contínua de dinheiro em caixa para com o mesmo efectuarem recebimentos ou pagamentos receberão, a título de abono de falhas, as seguintes importâncias:

1.1. Verba movimentada igual ou superior a 100 000\$ mensais em média anual	800\$00
1.2. Verba movimentada entre 50 000\$ e 100 000\$ mensais em média anual	400\$00
1.3. Verba movimentada entre 25 000\$ e 50 000\$ mensais em média anual	200\$00

Cláusula 51.^a

Exercício em funções melhor remuneradas

1. O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração receberá a diferença nos termos seguintes:

1.1. *Substituição temporária*. — Quando o trabalhador desempenha totalmente a função substituída com o abandono completo da que é titular, será remunerado com o salário base da função a que corresponde uma melhor remuneração. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia.

1.2. *Substituição de tarefas* (sem acumular funções de chefia). — Quando o trabalhador desempenha parcialmente a sua função e a do trabalhador «substituído» executando as tarefas prioritárias das suas funções. Será remunerado com adicional de 50 % da diferença dos salários base. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de três dias.

1.3. *Acumulação de chefia*. — Quando o trabalhador além do desempenho da sua tarefa também acumula temporariamente funções de chefia, cumprindo simultaneamente tarefas prioritárias desta função, não tem direito a remuneração complementar. Neste caso entende-se que o salário da função já contém o acréscimo de responsabilidades.

2. A classificação do tipo de substituição de acordo com as alíneas 1.1, 1.2 e 1.3 do número anterior é da total responsabilidade do chefe de serviços do local onde a mesma se verifique.

3. Ao trabalhador que for contratado ou promovido para o exercício de uma função que inequivocamente contenha a tarefa de substituir nas suas ausências outro trabalhador que exerce uma função melhor remunerada, não se aplica o disposto nesta cláusula.

4. Se a substituição for superior a cento e oitenta dias por ano, seguidos ou interpolados, o substituto manterá o direito ao provimento definitivo das funções de mais alta remuneração, sem prejuízo, no entanto, do exercício das funções que antes lhe competiam. Exceptuam-se a esta regra os casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

Cláusula 52.^a

Prémio de produção

1. Aos trabalhadores que exercem a função de moto-serristas é atribuído o vencimento base constante da lista anexa, sendo o mesmo complementado com uma importância atribuída a título de prémio de produção.

2. O prémio normal de produção mensal será de 28 % sobre o vencimento base.

3. O prémio de produção será atribuído na base dos princípios seguintes:

- a) O prémio será atribuído proporcionalmente a partir da metade da produção normal;
- b) A unidade de produção a utilizar (estere empilhado, árvores abatidas, peças traçadas, área abatida) será definida por um acordo em função de eventuais condicionalismos de ordem prática;
- c) O prémio de produção do profissional será sempre creditado e pago no mês seguinte a que diz respeito;
- d) A produção normal exigível (diária, semanal ou mensal, consoante acordo) será definida pelo encarregado do sector a que os profissionais estejam adstritos, obrigatoriamente sujeita a negociação bilateral entre o encarregado e um representante do grupo a nomear pelos trabalhadores para quem a mesma se pretenda definir.

4. Até ao início da aplicação efectiva deste sistema, e a partir de 1 de Janeiro de 1977, o prémio de produção será atribuído uniformemente a todos os trabalhadores indicados no n.º 1 e terá o valor do prémio normal.

5. Para efeitos de atribuição do subsídio de Natal, subsídio de férias, pagamento do tempo de férias, atribuição dos complementos do subsídio de doença e do subsídio por incapacidade temporária provocada por acidente de trabalho será somado ao vencimento base o valor do prémio normal de produção, tal como é definido no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas da cessação

1. Nos termos das disposições legais aplicáveis, o contrato de trabalho pode cessar por:

Mútuo acordo das partes;
Caducidade;
Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
Despedimento colectivo; e
Rescisão do trabalhador.

2. As situações em que pode ocorrer a cessação do contrato de trabalho nos casos atrás definidos, os prazos, indemnizações e restantes disposições são as constantes dos diplomas legais em vigor que regulamentem, no momento, a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 54.^a

Complemento do subsídio de doença

1. Durante o período de doença, com baixa não superior a noventa dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por este acordo um complemento no montante de 40 % da retribuição auferida à data da baixa.

2. O complemento definido no número anterior destina-se a repor o vencimento do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço, pelo que deverá ser revisto se for modificado o subsídio suportado pelas instituições de previdência, não devendo, por outro lado, o subsídio de doença recebido da Previdência, somado com o subsídio pago pela empresa, ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3. A atribuição do complemento do subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 deste ponto carece de ser aprovado pela administração e órgão representativo dos trabalhadores.

4. As verbas para o cumprimento do disposto no número anterior serão debitadas ao fundo previsto na cláusula 56.^a

Cláusula 55.^a

Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período da incapacidade temporária

1. A empresa pagará aos trabalhadores o seu vencimento por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

Cláusula 56.^a

Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulta incapacidade permanente

1. A empresa contribuirá com uma percentagem de 0,5 % da folha de férias anual para a constituição de um fundo consignado a complementar os casos de acidente de trabalho ou doença profissional insuficientemente contemplados no respectivo regime de protecção.

2. Este fundo será gerido por uma comissão mista constituída por elementos nomeados pela administração e pelo órgão representativo dos trabalhadores, que, por sua vez, regulamentará a aplicação do mesmo.

3. O fundo, tal como definido no n.º 1 desta cláusula, será anualmente contabilizado nas contas da empresa, devendo figurar como uma reserva que não poderá ser afecta a outra finalidade que não seja a aqui prevista.

Cláusula 57.^a

Protecção na invalidez

1. O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá ser conduzido ao lugar que ocupava anteriormente e, na impossibilidade de o desempenhar, deve a empresa procurar a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2. O trabalhador naquela situação transitará para a nova função com o mesmo vencimento que auferia na função que desempenhava, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que foi transferido.

3. Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador passa à situação de reforma por invalidez, devendo, neste caso, funcionar o mecanismo previsto na cláusula 56.^a deste capítulo.

Cláusula 58.^a

Seguros

1. A empresa cobre, através de apólice adequada, o risco de morte e invalidez permanente, provocada por acidente, antes da idade de reforma para um capital de vinte e quatro meses de vencimento real.

Todas as incapacidades permanentes de grau igual ou superior a 50 % serão liquidadas pelo capital total seguro, verificando-se assim a antecipação do capital por morte.

2. Os casos de incapacidade permanente parcial de grau inferior a 50 % a coberto daquela apólice serão liquidados com base na tabela nacional de desvalorizações que consta nas condições gerais da apólice e em relação aos capitais seguros.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 59.^a

Direitos especiais

1. Além do estipulado no presente acordo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

1.1 Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

1.2 Faltar até noventa dias consecutivos por motivo de maternidade, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade;

1.3 Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora cada um para aleitação dos filhos, sem prejuízo de quaisquer regalias.

Sempre que a mãe trabalhadora o solicite, esses dois períodos diários poderão ser juntos ou determinar-se-á um esquema de horário diferente em casos específicos, devido a transportes.

O período de aleitação terminará um ano após o dia do parto, salvo indicação médica em contrário.

Cláusula 60.^a

Disposição geral

Em tudo o que este acordo for omisso relativamente a trabalho feminino, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

A empresa deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço exclusivamente trabalhos que pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados não sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico e moral.

Cláusula 62.^a

Direitos especiais

1. Os horários de trabalho dos trabalhadores menores devem ser ajustados de forma que:

1.1. Não sejam obrigados a prestar trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas;

1.2. Não sejam obrigados a prestar trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 63.^a

Horário especial

1. Os menores que estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial, nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho uma hora antes do termo do horário normal, sem prejuízo da retribuição.

2. A empresa poderá exigir prova de matrícula no estabelecimento de ensino, bem como prova de assiduidade e aproveitamento escolar, como condições de aplicação do estipulado no n.º 1.

Cláusula 64.^a

Disposição geral

1. Em tudo o que este acordo for omisso no que respeita a trabalho de menores, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.^a

Princípios gerais

1. A empresa deve facilitar a todos os trabalhadores a frequência de cursos de especialização e de cursos de formação sindical ou social, bem como a preparação de exames em cursos que frequentem.

2. As facilidades referidas no número anterior deverão ser ajustadas com as chefias de serviços a que o trabalhador-estudante está adstrito e deverão ser concedidas de acordo com as possibilidades do mesmo serviço.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 66.^a

Serviço militar

1. Terminado o cumprimento do serviço militar obrigatório, o trabalhador poderá retomar o seu lugar na empresa no prazo de quinze dias.

2. O tempo de prestação de serviço militar obrigatório conta sempre para efeitos de antiguidade.

3. Após o cumprimento do serviço militar obrigatório e ao retomar o seu lugar na empresa, após um mês de readaptação, ser-lhe-á dada a categoria e retribuição que lhe caberia se estivesse ao serviço ininterruptamente.

4. Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, procurar-se-á readaptá-lo no mais curto prazo de tempo possível e, de acordo com a sua evolução, será integrado dentro da categoria e vencimento adequados.

Cláusula 67.^a

Transportes

1. Sempre que haja necessidade de fazer horas extraordinárias, a empresa garante o transporte de e para a residência do trabalhador.

2. Verificando-se a situação prevista no número anterior, sempre que o transporte da residência/empresa ou local de trabalho ou regresso ultrapasse uma hora, o tempo excedente é pago como tempo extraordinário.

3. A empresa fornece transporte entre o local de concentração e o local de trabalho quando a distância for superior a cerca de 5 km.

Esta deslocação poderá efectuar-se de comum acordo em transporte do próprio trabalhador, sendo neste caso remunerado de acordo com as regras de transporte efectuado em veículo próprio ao serviço da empresa.

Sempre que o tempo de deslocação entre o local de concentração e o local de trabalho, e vice-versa, seja no total superior a uma hora, o restante tempo de deslocação é dentro do horário diário normal.

Cláusula 68.^a

Comissão paritária

1. Será formada uma comissão paritária, que não deverá ser composta por mais de quatro membros, devendo dois ser indicados pela administração e dois pela comissão sindical, e a quem competirá integrar as lacunas que venham a encontrar-se no presente acordo. A mesma comissão será cometida a função de esclarecer as dúvidas que surjam na aplicação do mesmo.

Cláusula 69.^a

Efeitos jurídicos

As disposições da legislação em vigor ou que venha a ser publicada não são prejudicadas pelo regime que consta deste acordo, salvo nos casos em que o acordo sem oposição da lei estabelece para os trabalhadores regime mais favorável que o resultante daquela.

Cláusula 70.^a

Quotização sindical

Por desejo expresso dos sindicatos signatários deste acordo, a Celbi acede a fazer a cobrança das quotas dos respectivos sindicatos.

O produto das quotizações, acompanhado do respectivo mapa, será enviado em numerário, cheque ou vale do correio para os respectivos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita.

Figueira da Foz, 27 de Dezembro de 1976.

Pelo administração da Celbi:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogeiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)
Rui Henrique Baltazar Farinha.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)
José Mário Teixeira Guedes de Freitas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório de Lisboa, por representação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:

(Assinatura ilegível.)
Alvaro Augusto Tojal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica do Distrito de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)
Mário Andrade Frazão.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra:
Manuel dos Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Construção Civil de Coimbra.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato do Comércio e Serviços de Santarém, por procuraçao:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalomecânicas do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato da Construção Civil de Leiria:

António da Conceição Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Maria Celeste Amorim Santiago Mota.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte, por procuraçao:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hotelaria e Similares dos Distritos de Coimbra, Leiria, Guarda e Castelo Branco:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

João Sequeira Branco.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Leiria:
Francisco Marques da Silya.

Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Leiria:
Fernando Carreira da Fonseca.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte, por procuração:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Tabela salarial

Grupo	Salário mínimo
I	30 078
II	26 105
III	22 133
IV	19 636
V	17 593
VI	15 890
VII	14 188
VIII	12 485
IX	11 350
X (¹)	8 870 + P. P.
XI	10 215
XII	9 080
XIII	7 945
XIV (²)	4 540

(¹) Moto-serristas.

(²) Actividades especiais.

P. P. — Prémio de produção.

ANEXO II

Agrupamento de funções

Grupo I:

Chefe de divisão de produção;
 Chefe de divisão de estudos e planeamento;
 Chefe de divisão de conservação;
 Chefe de divisão de controle técnico;
 Chefe de divisão de aprovisionamentos;
 Chefe de actividade florestal;
 Chefe de actividade de abastecimento de madeiras.

Grupo II:

Chefe de serviços de conservação mecânica;
 Chefe do sector da pasta;
 Chefe do sector de licores e energia;
 Chefe da conservação eléctrica/instrumentos;
 Chefe de serviços de engenharia civil;
 Chefe de serviços de planeamento de conservação;
 Chefe de serviços de laboratório;
 Chefe da região florestal de Abrantes-Castelo Branco;
 Chefe dos serviços de contabilidade e tesouraria;
 Chefe dos serviços mecanográficos;
 Chefe de serviços de planeamento económico;
 Engenheiro do processo.

Grupo III:

Chefe de serviços do pessoal;
 Chefe de serviços de compras em pé e exploração de matas;

Chefe da região florestal de Figueira-Caldas;
 Chefe de serviços de planeamento florestal;
 Chefe de serviços de estudos florestais;
 Chefe de serviços de melhoramento florestal;
 Chefe de serviços de exportação;
 Adjunto de chefe de região;
 Engenheiro adjunto;
 Gestor administrativo.

Grupo IV:

Secretária do administrador-delegado;
 Encarregado do serviço de formação de pessoal;
 Encarregado da conservação eléctrica;
 Encarregado geral do sector da pasta;
 Encarregado da conservação de instrumentos;
 Auditor interno;
 Tesoureiro;
 Encarregado da sala de desenho;
 Encarregado da conservação mecânica preventiva;
 Encarregado das oficinas mecânicas;
 Encarregado da conservação mecânica — Zona I;
 Encarregado da conservação mecânica — Zona II;
 Encarregado do sector de licores e energia;
 Engenheiro técnico agrário adjunto.

Grupo V:

Encarregado da conservação mecânica — Zona III;
 Encarregado da conservação mecânica — Zona IV;
 Encarregado da oficina de instrumentos;
 Encarregado da máquina da pasta;
 Chefe de turno da fábrica;
 Analista principal do laboratório;
 Chefe de secção A da contabilidade;
 Chefe de secção A dos serviços do pessoal;
 Chefe de secção A em Lisboa;
 Chefe de turno do sector de licores e energia;
 Chefe do armazém geral;
 Desenhador projectista;
 Encarregado da estiva;
 Encarregado da conservação civil.

Grupo VI:

Chefe de equipa da oficina mecânica auto/encarregado do serviço de protecção contra incêndios;
 Técnico de electrónica;
 Chefe de equipa de conservação de instrumentos;
 Encarregado do parque e preparação de madeiras;
 Encarregado do armazém da pasta;
 Programador senior;
 Coordenadora da expedição de pasta;
 Escriturário B do serviço de pessoal;
 Escriturário B da contabilidade;
 Escriturário B dos serviços de orçamento;
 Escriturário B da conservação;
 Serralheiro civil A;
 Serralheiro mecânico A;
 Serralheiro isolador A;

Soldador A;
Torneiro A;
Mecânico auto A;
Preparador de trabalhos B;
Mecânico A de instrumentos;
Mecânico A de instrumentos pneumáticos;
Electricista A de oficina;
Electricista — Zona II;
Encarregado do refeitório;
Dactilógrafa do serviço de pessoal;
Chefe de equipa/substituto parcial do encarregado do armazém da pasta;
Chefe de equipa/substituto parcial do encarregado do parque e preparação de madeiras;
Medidor de madeiras A;
Desenhador B de máquinas;
Secretária da divisão de aprovisionamentos;
Enfermeiro;
Operador da caldeira auxiliar (fogueiro);
Operador do branqueamento;
Operador dos licores do branqueamento;
Operador mecanográfico;
Programador júnior;
Encarregado do sector de cortes;
Motorista da administração;
Adjunto do encarregado da estiva;
Analista de *contrôle* contínuo;
Serralheiro mecânico B;
Soldador B;
Carpinteiro A;
Chefe de equipa da equipa móvel;
Chefe de equipa do armazém da pasta;
Chefe de equipa do parque e preparação de madeiras;
Chefe de equipa de ensaios florestais;
Medidor de madeiras B;
Feitor de 2.º;
Operador da lavagem;
Mecânico de instrumentos e electrónica;
Pintor principal;
Cozinheiro B;
Analista do laboratório central;
Desenhador do serviço de planeamento florestal;
Desenhador de máquinas C;
Motorista de *pettibone*;
Motorista;
Chefe dos serviços gerais;
Chefe dos serviços de transportes;
Chefe de equipa da conservação mecânica;
Chefe de equipa da conservação eléctrica;
Encarregado do serviço de segurança;
Planeador da conservação mecânica;
Chefe de secção B.

Grupo VII:

Caixa comprador;
Comprador;
Encarregado da pintura;
Guarda-livros;
Escriturário substituto do chefe de secção;
Mecânico especializado;
Secretária de direcção;
Correspondente de línguas em Lisboa;
Desenhador de construção civil A;
Desenhador de máquina A;
Instrumentista especializado;

Chefe do armazém geral substituto;
Frezador especializado;
Serralheiro mecânico principal;
Serralheiro mecânico principal da oficina de Abrantes;
Carpinteiro principal;
Electricista — Zona I;
Electricista principal;
Controlador-chefe da recepção de madeiras;
Torneiro principal;
Mecânico instrumentista principal;
Operador da caldeira de recuperação (fogueiro);
Operador do digestor;
Operadora de *telex*;
Operador-chefe da máquina;
Verificador de armazém de instrumentos;
Secretária da divisão de *contrôle* técnico;
Secretária da divisão de produção;
Correspondente de exportação;
Chefe de equipa da oficina do Furadouro;
Chefe do sector de cortes de madeira;
Escriturário A da contabilidade;
Empregado de estatística de produção;
Encarregado dos bairros residenciais;
Feitor de 1.º;
Chefe de secção C;
Cozinheiro A.

Grupo VIII:

Analista de laboratório central e processo;
Escriturário B do serviço de conservação mecânica;
Escriturário B do armazém geral;
Escriturário B do departamento florestal;
Operador dos evaporadores;
Operador do tratamento de água;
Afador de navalhas;
Ferramenteiro da oficina mecânica;
Serralheiro mecânico C;
Serralheiro mecânico C (florestal);
Serralheiro civil C (florestal);
Mecânico auto C;
Medidor de madeiras C;
Escriturário C do armazém geral;
Escriturário C da contabilidade e tesouraria;
Escriturário C do *telex*;
Escriturário C da Região Florestal de Abrantes;
Electricista C da oficina;
Operador da caustificação;
Operador da máquina de secagem;
Operador de *forwarder*;
Pedreiro de refractário;
Perfurador-verificador;
Pintor A;
Recepção-telefonista;
Carpinteiro B;
Soldador C.

Grupo IX:

Operador do forno da cal;
Operador do destroçador;
Primeiro-operador da linha de acabamento;
Operador de *Skidder*;
Carpinteiro da Região Florestal Figueira-Caldas;
Condutor de empilhador;
Despenseiro;
Chefe de equipa da vigilância;

Ajudante da caldeira de recuperação (chegador);
Escriturário da Região Florestal Figueira-Caldas;
Escriturário auxiliar A (florestal);
Escriturário auxiliar A (Lisboa);
Fiscal da receção de madeiras;
Fiel do armazém geral;
Fiel de armazém da Região Florestal de Abrantes;
Fiel de armazém do SEF da RFFC;
Serralheiro auxiliar;
Mecânico auto auxiliar;
Mecânico de moto-serras;
Canalizador;
Lubrificador;
Motorista da Região Florestal de Abrantes;
Ferramenteiro da oficina eléctrica;
Electricista auxiliar;
Pintor de automóveis e máquinas B;
Vigilante do serviço de incêndios;
Vigilante do serviço de segurança;
Ajudante de operador do destroçador;
Ajudante de mecânico A;
Recepção de produtos químicos (ajudante);
Porteiro da portaria da balança;
Porteiro da portaria de ponto;
Apontador da mecânica;
Canalizador de plásticos;
Capataz florestal A;
Tractorista de 1.ª;
Contínuo do serviço externo;
Controlador do sistema de abastecimento de águas;
Dactilógrafa do telex;
Dactilógrafa do serviço de formação de pessoal;
Dactilógrafa da Região Florestal de Abrantes;
Ferreiro;
Cozinheiro C;
Escriturário auxiliar B do serviço de conservação
mecânica;
Escriturário auxiliar B (florestal);
Escriturário auxiliar B da contabilidade;
Decapador por jacto de areia;
Motorista de ligeiros da Região Florestal Figueira-
-Caldas;
Operador de máquinas de reprodução;
Operador da mesa directa n.º 2;
Operador da linha;
Operador de grua A;
Feitor de 3.ª;
Guarda da vigilância;
Auxiliar mecânico de instrumentos (electrónica);
Auxiliar mecânico de instrumentos (pneumáti-
cos);
Auxiliar mecânico de válvulas automáticas;
Pintor de automóveis e máquinas C;
Operador heliográfico.

Ajudante de motorista;
Controlador de refeições;
Jardineiro;
Servente da oficina mecânica;
Colhedor de amostras;
Tractorista de 2.ª;
Montador de andaimes;
Guarda de vestiário;
Preparador de laboratório;
Capataz florestal B;
Operador de grua B;
Ajudante C de electricista;
Contínuo;
Empregado de arquivo;
Medidor florestal;
Dactilógrafa da divisão de estudos e planeamento.

Grupo XII:

Ajudante de mecânico A da Região Florestal
Figueira-Caldas;
Capataz florestal C;
Caseiro;
Estagiário do escritório da Região Florestal de
Abrantes;
Recepção-telefonista da Região Florestal de
Abrantes;
Auxiliar do Centro de Duplicação;
Empregado de bar;
Empregada A de refeitório;
Contínuo do escritório de Lisboa;
Podador;
Copeira (refeitório e cantina);
Empregado B do refeitório.

Grupo XIII:

Encarregada da limpeza da Leirosa;
Auxiliar de limpeza;
Trabalhador rural;
Empregada doméstica;
Empregada da Pousada;
Encarregada da limpeza em Abrantes;
Guarda florestal;
Ajudante de operador da máquina de descasque.

Grupo XIV:

Auxiliar de limpeza em Lisboa;
Porteira das Abadias.

ANEXO III

Condições especiais de admissão, regimes especiais de promoção e acesso e dotações mínimas

Empregados de escritório

I) Condições especiais de admissão

1. Idade:

As idades mínimas para admissão dos trabalhado-
res abrangidos pelo presente acordo são as seguintes:

- a) 18 anos para os cobradores e caixas;
- b) 14 anos para as restantes profissões ou catego-
rias profissionais.

Grupo X:

Moto-serrista.

Grupo XI:

Ajudante do armazém da pasta;
Ajudante do parque;
Ajudante da preparação de madeiras;
Ajudante da equipa móvel;
Ajudante da conservação civil;
Ajudante de serralheiro mecânico B;
Ajudante de mecânico auto B;

2. Habilidades mínimas:

2.1. As habilidades mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão as seguintes:

- a) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos I e II do anexo a que se refere a PRT para os empregados de escritório e correlativos, com excepção dos contabilistas, o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes;
- b) Para os contabilistas, os cursos adequados do ensino superior;
- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, IV e V daquele anexo, o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2.2 As habilidades referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;
- c) No caso de o local de trabalho se situar em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos.

3. Outras disposições:

3.1. Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, estes não serão preteridos em relação a outros trabalhadores, desde que possuam as habilidades mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

3.2 Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

3.3. Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I a que se refere a PRT para profissionais de escritório e correlativos.

3.4. A pedido das associações sindicais ou entidade patronal dos trabalhadores, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 68.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente acordo, após publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

3.5. Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerente.

3.6. A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remuneração mínima.

II) Regimes especiais de promoção e acesso

1. Estágio:

1.1. O ingresso nas profissões de escriturário, recepcionista, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio.

1.2. O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade e de dois anos para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos.

1.3. O estágio para recepcionista, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

2. Acesso automático:

2.1. Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

2.2. O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

2.3. O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o perfurador-verificador de 2.^a, o operador de máquinas de contabilidade de 2.^a, o operador mecanográfico de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o recepcionista de 2.^a e o cobrador de 2.^a ingressarão automaticamente na categoria profissional superior logo que completem quatro anos de serviço naquelas categorias.

2.4. Os telefonistas, contínuos e paquetes ingressarão automaticamente numa das profissões dos grupos A e B do anexo a que se refere a PRT, para empregados de escritório e correlativos, dentro dos três meses subsequentes à obtenção das habilidades exigidas na alínea 2.1 do capítulo anterior.

2.5. Quando o acesso referido no número anterior respeitar às profissões de operador-mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade ou operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio nos termos do número anterior.

2.6. Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no n.º 2.5 ingressarão automaticamente nas profissões de contínuos ou porteiros, logo que atinjam 18 anos de idade.

III) Dotações mínimas

1. O número de trabalhadores classificados como subchefes de secção e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores, operadores de máquinas de contabilidade e operadores de máquinas auxiliares.

2. Na classificação dos escriturários e dos operadores mecanográficos, dos perfuradores-verificadores e dos operadores de máquinas de contabilidade, dos

operadores de máquinas auxiliares, dos recepcionistas, dos cobradores, dos telefonistas, dos dactilógrafos, dos contínuos, dos porteiros e dos guarda-serviços serão observadas as proporções estabelecidas nos quadros

seguintes, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

QUADRO I

Número de escriturários	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiros	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

QUADRO II

Número de profissionais	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
De 1. ^a classe	-	-	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2. ^a classe	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

3. O mínimo de estagiários para escriturário não poderá ser superior a 25% de escriturários, ou a um no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Electricistas

I) Condições especiais de admissão

1. Idade:

A idade mínima de admissão para aprendizagem é de 14 anos.

2. Carteira profissional:

A admissão de um trabalhador na profissão de electricista está condicionada à posse da carteira profissional, nos termos das disposições legais em vigor.

3. Os diplomados com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo instituto de formação profissional acelerada são admitidos com a categoria de pré-oficial de um ano.

II) Regimes especiais de promoção e acesso

1. O tempo de aprendizagem será em regra de dois anos.

2. Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes são classificados como ajudantes de 1.^º ano desde que tenham completado 18 anos de idade.

3. Logo porém que o aprendiz complete 21 anos, será classificado como ajudante de 1.^º ano desde que tenha pelo menos seis meses de aprendizagem.

4. Após dois anos de permanência na categoria de ajudante, o trabalhador será promovido a pré-oficial.

5. Após dois anos como pré-oficial, o trabalhador ingressará na carreira como oficial de 2.^a

6. Os oficiais de 2.^a serão obrigatoriamente promovidos a oficiais de 1.^a após dois anos de serviço.

III) Dotações mínimas

1. O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não poderá exceder 100% da totalidade dos oficiais.

2. O número de aprendizes não poderá exceder 50% do número total de oficiais e pré-oficiais.

Metalúrgicos

I) Condições especiais de admissão

1. Idade mínima:

São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2. Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso de formação profissional da escola técnica do ensino oficial ou particular oficialmente reconhecida.

II) Regimes especiais de promoção e acesso

1. Os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ascendem à categoria de praticantes.

2. O período máximo de tirocínio como praticante será de quatro a um ano, conforme a idade de admissão e a profissão para que o trabalhador estiver a tirocinar.

3. Após o tirocínio, o trabalhador será classificado como profissional de 3.^a classe ou de 2.^a classe, conforme a profissão em que tiver ingressado.

III) Dotações mínimas

1. Os quadros de densidades para as categorias que admitem três ou dois escalões são idênticos aos dos empregados de escritório.

2. O número de praticantes para cada profissão não poderá ser superior a 25 % do total dos trabalhadores dessa profissão.

Técnicos de desenho

I) Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais seguintes:

Grupo A:

Projectista;
Desenhador;
Tirocinante;
Praticante.

Grupo B:

Operador heliográfico.

II) Condições de admissão e acesso

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício das profissões de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

Tirocínio

Salvo o disposto nas cláusulas seguintes, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual os tirocinantes serão promovidos à profissão imediatamente superior.

III) Condições especiais de admissão e acesso

1. A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2. Os trabalhadores que para além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado possuam:

- a) O curso de especialização de desenhador ministrados nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

3. Os praticantes, logo que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente, serão promovidos:

- a) A tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;
- b) A tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de serviço efectivo.

4. Decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, os praticantes que não tenham completado o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado ascenderão a tirocinantes do 1.º ano, salvo se a entidade patronal e os chefes directos desses pra-

ticantes comprovarem por escrito a inaptidão do trabalhador; neste caso, os praticantes ascenderão à categoria de operador heliográfico.

5. No caso de o trabalhador não aceitar a proposta apresentada pela empresa nos termos da parte final do número anterior, terá o direito de requerer exame técnico-profissional no posto de trabalho na presença de um representante sindical.

6. No acesso às categorias superiores, deve-se entender por actividade profissional não apenas a antiguidade na empresa, mas também o tempo de prática ao serviço de qualquer outra entidade patronal, na mesma profissão.

Fogueiros

I) Condições especiais de admissão

1. Não é permitido à empresa admitir trabalhadores que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor.

II) Regimes especiais de promoção e acesso

III) Dotações mínimas

1. As categorias profissionais abrangidas por este acordo para os profissionais fogueiros serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2. É vedado à entidade patronal atribuir categorias inferiores às previstas neste acordo.

Profissionais da indústria química

I) Condições especiais de admissão

1. A idade mínima de admissão é de 14 anos.

II) Regimes especiais de promoção e acesso

III) Dotações mínimas

Não são estabelecidas condições especiais neste capítulo.

Profissionais da indústria hoteleira

I) Condições especiais de admissão

1. A idade mínima de admissão para aprendizagem é de 14 anos.

2. Sempre que a profissão de um trabalhador representado por este Sindicato exija carteira profissional, o seu exercício está condicionado à sua posse, nos termos das disposições legais em vigor.

II) Regimes especiais de promoção e acesso

1. O período de aprendizagem é de um ou dois anos, conforme a profissão a que o trabalhador se destina.

2. Após o período de aprendizagem, o trabalhador ingressa numa das profissões actualmente existentes: cozinheiro, despensero, copeiro, empregado de refeitório.

III) Dotações mínimas

1. Para os profissionais de cozinha, as dotações mínimas obrigatórias são as constantes do seguinte quadro:

Chefe	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 1.º	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.º	-	-	1	2	2	2	3	3	4
Cozinheiro de 3.º	1	2	2	2	2	3	3	4	4

Profissionais de enfermagem

I) Condições especiais de admissão

II) Regimes especiais de promoção e acesso

III) Dotações mínimas

1. A admissão dos profissionais de enfermagem está condicionada à posse da respectiva carteira profissional e à posse da carta de enfermeiro.

Quadros técnicos de engenharia

1. No âmbito deste ACT são considerados quadros técnicos de engenharia os trabalhadores que possuam uma licenciatura em Engenharia, adquirida em Faculdade, instituto ou escola superior como tal reconhecidos oficialmente, que lhes faculte a capacidade de assumir decisões e iniciativas importantes para a actividade da empresa, desde que nestas exerçam efectivamente funções dessa natureza.

2. Os titulares das funções constantes nos grupos I, II e III do anexo II a este ACT, hierarquicamente articuladas no organograma do departamento fabril, no momento em vigor, são considerados quadros técnicos de engenharia, para efeito da definição referida no ponto anterior.

3. Fica reconhecido que os quadros técnicos de engenharia podem não exercer funções de chefia.

Profissionais representados por outros sindicatos

Não se estabelecem condições especiais de admissão, promoção e acesso e dotações mínimas para os profissionais representados por outros sindicatos.

ANEXO IV

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação dos deveres profissionais e inobservância das instruções regulamentares dos serviços.

§ único. A violação de deveres é considerada infracção, quer consista em acção, quer em omissão, mesmo que dessa acção ou omissão não tenham resultado danos ou prejuízos.

Artigo 2.º

Um processo disciplinar inicia-se após participação da ocorrência que se ache passível de procedimento disciplinar. A participação será feita à hierarquia e constará de documento escrito, devidamente fundamentado. Desta participação, e para conhecimento, será enviada cópia à organização dos trabalhadores.

§ 1.º A organização dos trabalhadores poderá, quando achar necessário, participar à administração actos ou ocorrências que julguem merecedores de procedimento disciplinar.

§ 2.º Independentemente de qualquer participação, a administração poderá mandar instaurar um processo disciplinar, devendo, no entanto, dar conhecimento prévio à organização dos trabalhadores.

Artigo 3.º

A administração compete, em primeira mão, apreciar a fundamentação da participação, remetendo-a à comissão de inquérito, se o fundamento for achado procedente, dando conhecimento por escrito à organização dos trabalhadores da deliberação tomada.

Artigo 4.º

Nenhum processo disciplinar se poderá iniciar se entre o acto cometido e a participação decorrer um prazo superior a oito dias.

§ único. Poderão exceptuar-se ao disposto no corpo deste artigo as participações que ultrapassando aquele prazo indiquem as razões justificativas.

CAPÍTULO II

Comissão de inquérito

Artigo 5.º

A comissão de inquérito será formada por cinco elementos, sendo dois permanentes e três variáveis. Dos dois elementos permanentes, um será nomeado pela administração e o outro pela organização de trabalhadores. Os três elementos designados como variáveis serão: um superior heirárquico do serviço onde se verificar a infracção, um trabalhador ou um representante do seu sindicato designado pelo acusado e um representante do serviço a que o trabalhador pertença.

§ único. Os casos em que da aplicação imediata do disposto no corpo deste artigo ressaltem dúvidas acerca da nomeação dos elementos variáveis, os mesmos serão designados por acordo entre a administração e a organização de trabalhadores.

Artigo 6.º

A esta comissão competirá a condução do inquérito nas suas fases processuais de averiguação dos factos e respectivas conclusões, informando-se da existência de circunstâncias atenuantes e/ou agravantes.

Artigo 7.º

Sempre que a comissão o julgar conveniente, poderá recorrer ao serviço de especialistas, que poderão ser trabalhadores da empresa ou estranhos à mesma. O recurso a especialistas estranhos à empresa deverá ser sancionado pela administração e organização de trabalhadores.

Artigo 8.º

Os membros permanentes da comissão serão nomeados por um ano, podendo ser reconduzidos no máximo por três anos consecutivos.

§ 1.º Os membros permanentes mantêm-se em função até à nomeação de novos membros.

§ 2.º A comissão não cessará as suas funções se à data em que o deveria fazer estiver pendente algum processo da sua competência.

Artigo 9.º

No caso de qualquer dos membros não poder exercer as suas funções, pelo facto de se encontrar temporária ou definitivamente impedido, será o mesmo substituído, competindo a substituição a quem o tiver nomeado.

Artigo 10.º

A comissão funcionará desde que estejam presentes a maioria dos seus membros, devendo obrigatoriamente estar representados a administração e a organização dos trabalhadores.

Artigo 11.º

A escolha do secretário da comissão deverá recair obrigatoriamente no representante da administração.

CAPÍTULO III

Sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 12.º

As sanções disciplinares a aplicar, segundo a sequência normal para corrigir um faltoso, são:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição (a suspensão do trabalho não pode exceder por cada infacção seis dias e em cada ano civil o total de trinta dias);
- d) Despedimento com justa causa.

Artigo 13.º

A repreensão pelo superior hierárquico é aplicável às infacções leves de que não resultem danos materiais ou pessoais nem perigo para a segurança no trabalho ou perturbação da disciplina dos serviços e terá como intuito a correção individual do infractor.

Artigo 14.º

A repreensão registada é aplicável às infacções leves, de que não resultem danos materiais ou pessoais, atento o comportamento anterior do arguido ou o facto de se haver afectado por modo sensível a disciplina geral dos serviços.

Artigo 15.º

A pena de suspensão é aplicada às infacções graves que por si mesmas não tornem imediatamente impossível a manutenção do contrato de trabalho e designadamente:

- a) A inobservância de regras ou instruções expressas de segurança do trabalho;
- b) A acumulação de infacções.

Artigo 16.º

A pena de despedimento será aplicada exclusivamente em casos considerados com justa causa, dentro do regime jurídico em vigor.

Artigo 17.º

A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infacção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infacção.

Artigo 18.º

A sanção que, nos termos deste Regulamento, for aplicada à infacção, poderá, em face do valor das circunstâncias atenuantes, ser substituída por outra inferior.

Artigo 19.º

São, entre outras circunstâncias, agravantes da infacção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A combinação com outros profissionais da empresa para a prática da infacção;
- c) A acumulação de infacções;
- d) A reincidência.

Dá-se acumulação quando duas ou mais infacções são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ser punida a anterior.

Artigo 20.º

São, entre outras, circunstâncias atenuantes da infacção disciplinar:

- a) O bom comportamento anterior;
- b) A confissão espontânea da infacção;
- c) Os bons serviços prestados à empresa.

CAPÍTULO IV

Do processo disciplinar

Artigo 21.º

O processo disciplinar iniciar-se-á na sequência do processo iniciado no capítulo I.

Artigo 22.º

A primeira reunião da comissão de inquérito efectuar-se-á obrigatoriamente no prazo de oito dias após a sua constituição.

Artigo 23.º

Ao secretário competirá, a partir deste momento, a dinamização do processo, convocando as futuras reuniões, curando de adequar essa marcação às possibilidades da maioria dos participantes (as reuniões são marcadas antecipadamente e por escrito).

Artigo 24.º

No desenvolvimento do processo deve considerar-se sempre que a solução final se procurará obter no mais curto prazo de tempo possível.

Artigo 25.º

Terminado o processo, será elaborada acta final, que deverá conter as conclusões, devendo a mesma ser assinada por todos os componentes da comissão de inquérito. Esta acta será enviada à administração e à organização de trabalhadores.

Artigo 26.º

O processo será enviado à administração, que no prazo mais curto possível se pronunciará, podendo, se o achar necessário, convocar os membros da comissão de inquérito para a obtenção de esclarecimentos que considere importantes para a sua apreciação.

Artigo 27.º

Será facultada, quando solicitada, a consulta dos processos disciplinares aos membros da organização

de trabalhadores devidamente constituída nos termos dos estatutos aprovados.

Artigo 28.º

Não poderá ser aplicada qualquer sanção disciplinar sem prévio conhecimento da organização de trabalhadores.

CAPÍTULO V

Execução das sanções disciplinares

Artigo 29.º

As decisões tomadas não deverão ser executadas sem em primeiro lugar serem dadas a conhecer directamente ao faltoso.

Verificando-se a impossibilidade do cumprimento desta aplicação, deverá por qualquer forma dar-se-lhe conhecimento prévio.

Artigo 30.º

As sanções referidas no capítulo III poderão ser divulgadas dentro da empresa por publicação em ordem de serviço.

Artigo 31.º

Na publicação que vier a ser feita nos termos do disposto no artigo 30.º indicar-se-á a data do início do cumprimento da pena. Não havendo lugar a publicação, esse prazo constará do despacho final que fixar a sanção.

Depositado em 20 de Janeiro de 1977, a fl. 38 do livro n.º 1, com o n.º 178, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito e área)

O presente contrato colectivo de trabalho, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação do Norte dos Importadores, Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entrará em vigor cinco dias após a data da sua publi-

cação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, vigorando por períodos sucessivos de um ano, enquanto qualquer das partes o não denunciar até sessenta dias antes do termo do respetivo período de vigência.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito à parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

3 — A resposta será enviada por escrito até trinta dias após a apresentação da proposta, iniciando-se, então, o respectivo processo de negociação.

4 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Serviços auxiliares de escritório:

Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores em armazém e telefonistas:

Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores de escritório:

Após terem concluído o curso geral do comércio ou equivalente legal;

Contínuos, porteiros e guardas:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Cobradores:

Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais (2.º ciclo ou equivalente);

para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

- Aprovação por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções e desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame só será custeado pela entidade patronal se o trabalhador não vier a ser admitido;
- Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatórias.

2 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respectivo, o Serviço Nacional de Emprego e as associações de deficientes.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1 — No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por dois meses, durante os quais qualquer uma das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

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

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para os efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

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

Cláusula 6.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

(Quadro de pessoal — Dotações mínimas)

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

Profissionais de armazém:

- Nos armazéns que tenham até sete trabalhadores, será obrigatória a existência de um fiel de armazém;
- Nos armazéns com mais de oito ou até doze trabalhadores, será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e um fiel de armazém;
- Nos armazéns com mais de treze e até vinte e um trabalhadores, será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e dois fiéis de armazém;
- Nos armazéns com vinte e um ou mais trabalhadores, será obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados de armazém e fiéis de armazém.

Profissionais técnicos de vendas:

- Por cada grupo de sete trabalhadores das categorias de prospector de vendas, promotor técnico de vendas, vendedor especializado, vendedor e demonstrador, tomadas no seu conjunto, a entidade patronal

terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

b) Nas empresas em que existam três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, é obrigatória a existência de um chefe de vendas.

Profissionais de escritório:

a) Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

1 — É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis profissionais.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais.

Nas empresas com um número de seis profissionais, será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de profissionais;

b) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriváneiros.

§ único. Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os profissionais do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automáticas previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

- a) Bom e efectivo serviço;
- b) Habilidades profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;
- e) Anos de idade.

2 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3 — Os praticantes de armazém, logo que completem dois anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente ou empilhador ou distribuidor ou embalador.

4 — Os estagiários, logo que completem três anos de categoria ou atinjam vinte e um anos de idade, ascenderão à categoria de escrivário.

5 — Os dactilógrafos passarão a terceiros-escrivários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6 — Os terceiros e segundos-escrivários, bem como os operadores-mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos, operadores de máquinas de

contabilidade, telefonistas, contínuos, guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata de 2.^a ou 1.^a

§ 1.^º Os profissionais que à data da assinatura do presente contrato tenham cinco ou mais anos de permanência na categoria serão promovidos à classe superior de 2.^a ou 1.^a

§ 2.^º O inicio da contagem de tempo para a segunda promoção tem efeito a partir da data da assinatura do presente contrato.

§ 3.^º Nenhum profissional poderá subir mais que uma categoria à entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 9.^a

(Relação nominal)

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respectivos o quadro do pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

(Deveres da entidade patronal)

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado nos termos da lei vigente;
- d) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;
- e) Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência no que se refere ao contrato colectivo de trabalho;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações acompanhado dos respectivos mapas nos termos legais;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção colectiva de trabalho e da lei.

Cláusula 11.^a

(Deveres do trabalhador)

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do sindicato, etc.;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Defender os legítimos interesses da empresa;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal, quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

(Garantias do trabalhador)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos na alínea c) da cláusula 10.^a, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;
- d) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos casos previstos por lei ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;
- e) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se essa transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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 às indemnizações fixadas na presente convenção colectiva de trabalho.

3 — A alteração do contrato individual de trabalho só será válida se feita em comum acordo, constar de documento escrito, devidamente assinado pelas partes e, mesmo assim, só terá carácter definitivo após doze meses da data da assinatura. Se entretanto qualquer das partes verificar que dessa alteração resultaram prejuízos, poderão, por escrito e de forma inequívoca, rescindir ou solicitar a sua revisão.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

(Duração do trabalho)

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

Cláusula 14.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar no máximo de cem 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 das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 125 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados ou de descanso semanal.

5 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá, ainda, ao trabalhador, o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

(Isenção de horário de trabalho)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

§ único. A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia pagos a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

(Princípios gerais)

1 — Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.^a

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista, quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 17.^a

(Retribuições certas mínimas)

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 retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. As entidades patronais serão sempre credoras das comissões pagas, referentes a facturas que posteriormente não sejam liquidadas pelos clientes.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferiram comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inscrição na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou á trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.^a

(Regime de comissões)

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 19.^a

(Diuturnidades)

1 — As retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 750\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

3 — A contagem do tempo para a segunda diuturnidade é feita a partir de 1 de Outubro de 1976.

Cláusula 20.^a

(13: mês)

1 — Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

§ 1.^º Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.^º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito aos subsídios fixados no corpo desta cláusula, num montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 21.^a

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 400\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço ser-lhes-ão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste ponto ou o pagamento das despesas contra apresentação de documento:

- a) Refeição 150\$00
b) Alojamento e pequeno almoço 250\$00

3 — A opção de qualquer das modalidades citadas nos números anteriores deverá ser sempre comunicada aos sindicatos pelas entidades patronais.

4 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagará-lhe-a o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

§ 1.º Sempre que os trabalhadores utilizem em serviço a viatura da empresa, esta obriga-se a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de 1000 contos, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

§ 2.º Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil de 1000 contos, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias.

6 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 22.^a

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

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima 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 sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

Cláusula 23.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de noventa dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia tendo em conta razões de trabalho local.

Cláusula 25.^a

(Férias — Princípios gerais e de duração)

1 — O empregado tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito de férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

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

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

5 — Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes, a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrem completamente para período de férias.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a trinta dias de calendário de férias.

7 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

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

Cláusula 26.*

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será o equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 27.*

(Violação do direito de férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2 — Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 28.*

(Definição de faltas)

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

2 — No caso 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 29.*

(Faltas justificadas)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

- a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte da actividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;
- b) Por quatro dias por ocasião da morte dos pais, avós, filhos, netos, cônjuge ou irmãos e afins do mesmo grau, além dos indispensáveis à viagem, desde que esta não ultrapasse dois dias;
- c) Por dois dias em casos de morte de parente ou afins que com ele coabitam;
- d) Por sete dias úteis por ocasião do casamento;
- e) Por período não superior a três dias por ocasião do parto da esposa;
- f) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;
- g) Por outros motivos de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho, nos casos previstos na alínea g).

3 — As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 30.*

(Impedimentos prolongados)

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que pressuponham prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 31.^a

(Direitos de menores)

1 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui 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 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 32.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes, durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documento comprovativo da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

Cláusula 33.^a

(Mulheres trabalhadoras)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras 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 empresa:

a) Durante o período de gravidez, 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, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio de doença a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;

d) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 34.^a

(Garantias de manutenção de regalias)

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados pela empresa.

§ único. Será ressalvado o direito às diuturnidades já vencidas à data da entrada em vigor deste contrato pelos trabalhadores com direito a acesso obrigatório, na medida em que a retribuição mínima estabelecida neste contrato, acrescida do valor das diuturnidades vencidas, seja superior ao vencimento mínimo correspondente à categoria a que o trabalhador é agora automaticamente promovido.

2 — Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao Ministério do Trabalho a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos necessários para essa filiação.

Cláusula 35.^a

(Prevalência de normas)

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa, quer por via convencional anterior.

Cláusula 36.^a

(Interpretação e integração de lacunas)

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas pelo recurso às actas de negociação aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

Cláusula 37.^a

(Comissão paritária)

Todas as dúvidas que ocorram durante a vigência deste contrato poderão ser apreciadas por uma comissão paritária até eventual publicação de regulamentação adequada.

Cláusula 38.*

As cláusulas referentes a retribuição de trabalho e outros benefícios de natureza pecuniária entram em vigor em 1 de Outubro de 1976.

Cláusula 39.*

Os trabalhadores classificados como ajudantes de guarda-livros serão reclassificados como primeiros-escriturários

Cláusula 40.*

Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas consequentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

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

Chefe de departamento. — 1. 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 do 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.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Categorias profissionais ou escalões:

Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Chefe de divisão.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista. — 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 determi-

nação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisão os 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.

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 coincidem com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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 elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da 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 empresas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador mecanográfico. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de 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 sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos e outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

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.

Categorias profissionais ou escalões:

Ajudante de guarda-livros;
(Disposição transitória, reclassificando-os como primeiros-escriturários.)

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

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

Esteno-dactilografo. — 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.

Categorias profissionais ou escalões:

Em língua estrangeira;
Em língua portuguesa.

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 e 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; regista em livros e em impressos próprios através ou não da máquina de contabilidade as respectivas 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 do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
 - 2.º;
 - 3.º;
- Estagiários.

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 superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º

Perfurador-verificador mecanográfico. — Conduz máquinas que registam dados sob forma de perfuração em cartões ou fitas especiais que são 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 fichas que não tenham sido perfurados correctamente.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º

Operador de «telex». — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos;

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

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º

Estagiário. — O trabalhador que coadjuva o encarregado ou se prepara para esta função.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º;
- 3.º

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.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º;
- 3.º

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; 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. — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominante na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º

Continuo. — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º;
- Paquetes.

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

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º

Guarda. — Assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados.

Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º

Servente de limpeza. — O trabalhador que presta serviços de limpeza nas instalações, muito embora possa executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

Paquete. — O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

Categorias profissionais ou escalões:

- 14 anos;
- 15 anos;
- 16 anos;
- 17 anos.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de todos os profissionais e de toda a actividade do armazém. Fiscaliza as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais; fiscaliza os respectivos documentos; superintende na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; fiscaliza a concordância entre mercadorias e ou materiais recebidos, as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e danos e perdas; controla a manipulação e a distribuição de mercadorias e ou materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; superintende na elaboração de inventários, fiscaliza a orientação da organização material do armazém.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral desempenhará as funções cometidas a este.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respectivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e ou materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Ajudante de fiel ou conferente. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

Distribuidor. — É o trabalhador que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos profissionais que desempenham as funções inerentes às categorias abaixo referidas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Promotor técnico de vendas. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produtos que a empresa transaciona, enaltece as suas qualidades nos seus aspectos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Vendedor. — É o trabalhador que exerce a sua actividade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Pode ser designado como:

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

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

Demonstradora. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização efectuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o in-

teresse pela sua aquisição. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Trabalhadores técnicos de vendas:

Chefe de vendas	12 000\$00
Inspector de vendas	10 250\$00
Vendedor, vendedor especializado, promotor técnico de vendas, prospector de vendas e demonstrador (a)	10 250\$00

(a) A retribuição fixa mínima, para os trabalhadores técnicos de vendas que suferem comissões, é de 8250\$.

Trabalhadores de escritório:

Director de serviços	15 000\$00
Chefe de escritório	14 000\$00
Contabilista	13 000\$00
Chefe de serviços	13 000\$00
Chefe de divisão	13 000\$00
Chefe de departamento	13 000\$00
Tesoureiro	12 000\$00
Analista de sistemas	12 000\$00
Programador mecanográfico	12 000\$00
Guarda-livros	12 000\$00
Chefe de secção	12 000\$00
Correspondente em línguas estrangeiras	11 000\$00
Caixa	9 500\$00
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	9 500\$00
Operador mecanográfico de 1.ª	9 500\$00
Primeiro-escriturário	9 500\$00
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	8 500\$00
Operador mecanográfico de 2.ª	8 500\$00
Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª	8 500\$00
Perfurador-verificador mecanográfico de 1.ª	8 500\$00
Segundo-escriturário	8 500\$00
Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª	8 000\$00
Perfurador-verificador mecanográfico de 2.ª	8 000\$00
Terceiro-escriturário	8 000\$00
Operador de telex	7 100\$00
Dactilógrafo de 3.º ano	6 500\$00
Estagiário de 3.º ano	6 500\$00
Dactilógrafo de 2.º ano	6 250\$00
Estagiário de 2.º ano	6 250\$00
Dactilógrafo de 1.º ano	6 000\$00
Estagiário de 1.º ano	6 000\$00
Servente de limpeza	6 000\$00

Paquete:

17 anos	4 500\$00
16 anos	4 250\$00
15 anos	4 000\$00
14 anos	3 750\$00

Trabalhadores em armazém:

Encarregado-geral de armazém	13 000\$00
Encarregado de armazém	11 000\$00

Fiel de armazém	8 500\$00
Ajudante de fiel ou conferente	8 000\$00
Embalador, empilhador, servente e distribuidor	7 100\$00
Praticante de armazém	5 750\$00
 Cobradores:	
Cobrador	9 500\$00
 Telefonistas:	
Telefonista de 1.ª	8 000\$00
Telefonista de 2.ª	7 100\$00
 Contínuos:	
Contínuo de 1.ª	7 100\$00
Contínuo de 2.ª	6 500\$00
 Guardas:	
Guarda de 1.ª	7 100\$00
Guarda de 2.ª	6 500\$00
 Porteiros:	
Porteiro de 1.ª	7 100\$00
Porteiro de 2.ª	6 500\$00

Porto, 7 de Dezembro de 1976:

Pela Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:
Mário dos Santos Correia.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:
Firmino Jesus Pereira.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas:
Manuel António da Silva Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
(Assinatura ilegível.)

Depositado a 20 de Janeiro de 1977, a fl. 38 do livro n.º 1, com o n.º 180, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. de Comerciantes e Industriais, Exportadores e Importadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria e o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. de Ponta Delgada — Acta adicional.

Aos 18 dias de Outubro de 1976, reuniram-se na delegação da Secretaria de Estado do Trabalho em Ponta Delgada as comissões negociadoras do ACT referido em título, tendo acordado na elaboração desta acta adicional, que ficará sendo parte integrante do mesmo ACT e cujo teor é o seguinte:

Cláusula 1.ª

1. A convenção colectiva de trabalho em causa obriga, por um lado, as entidades patronais associadas na Câmara do Comércio — Associação de Comerciantes e Industriais, Exportadores e Importadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria, qualquer que seja a sua actividade e que tenham transportes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada e cujas categorias se encontram nela previstas.

2. Esta convenção será designada CCT e não ACT.

3. Na parte final referente às assinaturas, onde se lê: «Pelas entidades patronais», deve ler-se: «Pela Câmara do Comércio — Associação de Co-

merciantes e Industriais, Exportadores e Importadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria».

Cláusula 2.ª

O horário de trabalho dos profissionais da classe E (instrutores do ensino de condução automóvel) será de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Pela Câmara do Comércio — Associação de Comerciantes e Industriais, Exportadores e Importadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria:

António d'Aguiar Machado, pela firma D. D. Machado, Sucs., Lda
(Assinatura ilegível), por Varela & C.º, Lda
(Assinatura ilegível), por Auto Viação Micaelense, Lda
(Assinatura ilegível), por Caetano, Raposo & Pereira, Lda
(Assinatura ilegível), por Si va & Ferreira, Lda
(Assinatura ilegível), por Teixeira de Melo & C.º, Lda

Pelo Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada:

(Assinatura ilegível.)
Manuel Alberto de Sousa Pereira.
José Boitelho.

Depositado em 20 de Janeiro de 1977, a p. 39 do livro n.º 1, com o n.º 181, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Publica-se nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês

Assinatura: Praça de Londres, 2, 1.º, sala 1 — Telefone 80 44 60 — ext. 223

Composição e impressão: Imprensa Nacional-Casa da Moeda

Tiragem 7500 ex.