

Boletim do Trabalho e Emprego

12

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 220\$00

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 55

N.º 12

P. 443-530

29 - MARÇO - 1988

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de regulamentação do trabalho:

- | | Pág. |
|---|------|
| — PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social — Deliberação da comissão técnica tripartida | 445 |

Portarias de extensão:

- | | |
|--|-----|
| — PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química | 446 |
| — PE das alterações aos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPICES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 446 |
| — PE das alterações aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros | 447 |
| — PE do CCT para o comércio do Porto e respectivas alterações (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas) | 448 |
| — PE dos CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e outros e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e respectivas alterações | 449 |
| — PE das alterações aos CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e outra e as mesmas associações sindicais e entre a Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e outra e o Sind. dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas e outros | 449 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos | 450 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros | 451 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte | 451 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria | 451 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Odontologia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços | 452 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outros e entre a mesma associação patronal e outro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras | 452 |

Convenções colectivas de trabalho:

Pág.

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial	453
— CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (escritório) — Alteração salarial e outras	453
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros — Alteração salarial e outras	455
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Alteração salarial e outras	459
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Alteração salarial e outras	461
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Alteração salarial e outras	462
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras	464
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Alteração salarial e outra	465
— CCT entre a ASEP — Assoc. de Seguradores Privados em Portugal e outros e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Sul e Região Autónoma dos Açores e outros — Alteração salarial e outras	466
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro	467
— AE entre a Air Atlantis, S. A., e o SPAC — Sind. dos Pilotos de Aviação Civil e outro	516
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Alteração da constituição da comissão paritária	528
— CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outras e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Deliberação da comissão paritária	528
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outros e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	529

SIGLAS

- CCT** — Contrato colectivo de trabalho.
- ACT** — Acordo colectivo de trabalho.
- PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.
- PE** — Portaria de extensão.
- CT** — Comissão técnica.
- DA** — Decisão arbitral.
- AE** — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social Deliberação da comissão técnica tripartida

No dia 3 de Fevereiro de 1988, reuniu-se no 6.º andar do Ministério do Emprego e da Segurança Social, Praça de Londres, 2, a comissão técnica tripartida prevista na base LV da PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, a fim de se pronunciar sobre a interpretação do normativo sobre a contagem de tempo de serviço constante nas condições específicas dos trabalhadores com funções pedagógicas.

À exceção dos representantes do Ministério da Saúde e da União das Instituições Particulares de Solidariedade Social estiveram presentes todos os elementos que integram a comissão técnica tripartida constituída por despacho de S. Ex.ª o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, de 16 de Julho de 1986, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, com duas alterações publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1986, e n.º 29, de 8 de Agosto de 1987.

Foi deliberado, por unanimidade, proceder à interpretação do supracitado normativo nos seguintes termos:

Período experimental

- 1 —
2 —

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos de progressão dos trabalhadores com funções docentes nos vários níveis de remuneração previstos no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que na mesma profissão e devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições leais.

Pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Ministério da Educação:

Maria Fernanda M. Lopes.

Pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Instituições Particulares de Solidariedade Social:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Associações Sindiciais:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

- 1 —
2 —

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1987, e 48, de 29 de Dezembro de 1987, vieram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1988, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e entre as mesmas associações

patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1987, e 48, de 29 de Dezembro de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Castelo Branco, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1988, podendo o acréscimo de encargos resultantes da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de duas.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 16 de Março de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações aos CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, foram publicados, os CCT celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.os 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Agricultura, Pescas e Alimentação, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) que,

não estando inscritas na associação patronal outorgante das convenções, exercem a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

As tabelas salariais ora tornadas aplicáveis produzem efeitos desde 1 de Novembro de 1987, podendo o acréscimo de encargos resultantes da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 18 de Março de 1988. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

PE das alterações aos CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoerias e Fibras e outras e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

Entre a ANITAF — Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoerias e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros foram celebrados contratos colectivos de trabalho, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 38/87, de 15 de Outubro, e 41/87, de 8 de Novembro.

Considerando que os referidos contratos apenas se aplicam às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação colectiva actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47/87, de 23 de Dezembro, e ponderada a oposição deduzida;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANITAF — Associo-

ciação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoieras e Fibras e outros e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros e entre as mesmas associações patronais e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Peles de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38/87, de 15 de Outubro, e 41/87, de 8 de Novembro, respectivamente, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que no território do continente prossigam alguma das actividades económicas reguladas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

As remunerações tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Novembro de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 18 de Março de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

PE do CCT para o Comércio do Porto e respectivas alterações (empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos — electricistas)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 29 de Dezembro de 1987, foi publicado o CCT mencionado em título com alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1985, e n.º 3, de 22 de Janeiro de 1987.

Considerando que as disposições da referida convenção e alterações se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando que tais convenções abrangem expressamente as actividades de prestação de serviços; Considerando a existência de um grande número de trabalhadores electricistas não abrangidos por convenções colectivas de trabalho e respectivas portarias de extensão, ao serviço de empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos, cujas condições de trabalho se entende deverem ser objecto de regulamentação e actualização;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1988, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições em vigor do CCT para o comércio retalhista do Porto, publicado no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, e da alteração inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1985, bem como as disposições da alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1987, são tornadas extensivas, no território do continente, às relações de trabalho entre empresas de reparação, manutenção e instalação de aparelhos eléctricos (CAE 9512.00) e trabalhadores electricistas ao seu serviço, com exceção das que se encontrem abrangidas por convenções colectivas de trabalho e respectivas portarias de extensão, designadamente nos casos em que a actividade é exercida complementar ou acessoriamente à actividade de comércio.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas das convenções que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1988, podendo os encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeitos em três prestações mensais de idêntico montante.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 18 de Março de 1988. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

PE dos CCT entre a Assoc. dos Hotéis de Portugal e outros e a Feder. dos Sind. da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e respectivas alterações.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis de Portugal e outros e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, objecto de alteração — salarial e outras —, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1987.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e o Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo, objecto de alteração inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1987.

Considerando que as referidas convenções e alterações apenas se aplicam às entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações subscritoras;

Considerando a existência, na área de aplicação dos referidos contratos, de entidades patronais do sector económico abrangido e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas que não se acham filiados naquelas associações;

Considerando, por outro lado, a existência, na Zona Centro do País, de outras convenções colectivas de trabalho, também susceptíveis de extensão;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1987, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições em vigor do CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis de Portugal e outros e a Fede-

ração dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, e da alteração — salarial e outras — inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1987, bem como as disposições em vigor do CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e o Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986, e da alteração — salarial e outras —, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1987, são tornadas extensivas, nos distritos de Beja, Évora, Setúbal, Portalegre, Lisboa e Santarém — com excepção do concelho de Vila Nova de Ourém —, a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes mas que o possam ser e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas nas citadas associações patronais não filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzem efeitos desde 1 de Novembro de 1987, podendo os encargos decorrentes da retroactividade fixada ser satisfeitos em três prestações mensais de idêntico montante.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 18 de Março de 1988. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, José Albino da Silva Peneda. — O Ministro do Comércio e Turismo, Joaquim Martins Ferreira do Amaral.

PE das alterações aos CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, entre a Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e outra e as mesmas associações sindicais e entre a Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e outra e o Sind. dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 27/87, de 22 de Julho, 29/87, de 8 de Agosto, e 36/87, de 29 de Setembro, foram publicadas as convenções mencionadas em título.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelos referidos ajustes colectivos as entidades patronais ins-

critas nas associações patronais e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas nas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões ou profissões análogas das previstas nas con-

venções, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais celebrantes que se encontram ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação colectiva actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade abrangido na área das convenções;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de avisos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30/87, de 15 de Agosto, e 45/87, de 8 de Dezembro, e não havendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Saúde e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCTs celebrados entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27/87, de 22 de Junho, entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 29/87, de 8 de Agosto, e entre a Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outra e o Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36/87, de 29 de Setembro, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no continente, prossigam as actividades económicas, incluídas, como os laboratórios de análises clínicas, no desdobramento CAE 9330.20 (consultórios médicos, polyclínicas e outros estabelecimentos similares) e aos trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou profissão análoga, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1987.

2 — As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios da Saúde e do Emprego e da Segurança Social, 22 de Março de 1988. — A Ministra da Saúde, *Maria Leonor Couceiro Pizarro Beleza de Mendonça Tavares*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10/88, de 15 de Março, por forma a tornar aplicável a regulamentação dele constante às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente e na Região Autónoma da Madeira se dedicuem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção

em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pela associação sindical subscritora.

Para os efeitos do presente aviso, entende-se por indústria de lacticínios o fábrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros

Nos termos do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outor-

gantes que, no território do continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais outorgantes, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias, não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1988.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal tornará a alteração extensiva, no distrito de Bragança, às relações de trabalho entre entidades

patronais do sector económico regulado, não filiadas na associação patronal outorgante, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e as relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, nesta data publicada.

A PE a emitir tornará a alteração extensiva:

- a) Ao abrigo do n.º 1 daquela disposição legal, na área da sua aplicação, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado, não representadas pelas associações patronais outorgantes, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de tra-

lho entre entidades patronais do referido sector económico, representadas pelas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante;

- b) Ao abrigo do n.º 2 da mesma disposição legal, nos concelhos de Alvaiázere, Ansião, Figueiró dos Vinhos e Nazaré, às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados, por não se encontrarem constituídas associações patronais.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Odontologia e a FETESE
Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10/88, de 15 de Março.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido preceito e diploma, tornará as condições de trabalho extensivas a todas as entidades patronais não inscritas

na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados na associação sindical signatária, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados na associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais do Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sind. Democrático dos Vidreiros e outros e entre a mesma associação patronal e outro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais do Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros e outros e a mesma associação patronal e a CIVE — Companhia Industrial Vidreira, S. A., por um lado, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, por outro lado, publicadas neste *Boletim*, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área do continente a actividade económica por elas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associa-

ções sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e da CIVE — Companhia Industrial Vidreira, S. A.

Exceptuam-se os trabalhadores abrangidos pelas condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FETESE, cuja alteração salarial foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1987, e respectiva PE, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1987.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1
2
3

4 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1988.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Remuneração mínima	
	Tabela A	Tabela B
Fogueiro encarregado.....	50 850\$00	48 350\$00
Fogueiro de 1. ^a	47 200\$00	44 450\$00
Fogueiro de 2. ^a	44 350\$00	42 100\$00
Fogueiro de 3. ^a	37 400\$00	35 000\$00
Ajudante de fogueiro.....	34 350\$00	32 100\$00

As tabelas A e B aplicar-se-ão conforme segue:

- 1) Às empresas que no conjunto de todas as actividades facturarem, em média, nos últimos três anos, 85 000 contos anuais ou mais aplica-se a tabela A, aplicando-se a tabela B às restantes;

- 2) Às empresas que laboram exclusivamente chocolates ou chocolates e, complementarmente, confeitoraria aplica-se a tabela B;
3) Por força da alteração ao montante diferenciador das tabelas previstas no n.º 1, não poderão passar a praticar a tabela B aquelas empresas que actualmente praticam a tabela A.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1988.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem:

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Março de 1988, a fl. n.º 24 do livro n.º 5, com o n.º 98/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoieras e Fibras e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (escritório) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas seguintes associações:

Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoieras e Fibras, VII Secção da Associação Nacional

das Indústrias Têxteis, Algodoieras e Fibras, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis, ANITT — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar, Associação Portuguesa dos Industriais de Malhas, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e Sindicato dos Telefónistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa.

Cláusula 2.^a

Vigência
1 —
2 —

3 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses e produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1988.

CAPÍTULO III

Cláusula 19.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 —
a)
b) A uma remuneração correspondente à verba de 450\$ por dia.

Cláusula 20.^a

Seguro e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 5000 contos.

2 — Os familiares referidos na alínea a) da cláusula 19.^a que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem, no valor de 2500 contos.

CAPÍTULO XI

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 1500\$.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A	Chefe de escritórios Director de serviços Secretário-geral	58 600\$00
B	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas	54 500\$00
C	Chefe de secção Guarda-livros Programador Tesoureiro	51 100\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
D	Correspondente de línguas estrangeiras Programador mecanográfico Secretário de direcção	47 200\$00
E	Caixa Primeiro-escriturário Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras Operador mecanográfico	46 100\$00
F	Cobrador Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador	41 250\$00
G	Terceiro-escriturário Dactilógrafo Repcionista Telefonista	37 100\$00
H	Contínuo (maior de 21 anos) Estagiário (3.º ano) Dactilógrafo tirocinante	30 250\$00
I	Estagiário (2.º ano)	27 700\$00
J	Estagiário (1.º ano)	25 450\$00
L	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza	24 150\$00
M	Paquete 16/17 anos	19 000\$00
N	Paquete 14/15 anos	14 600\$00

Nota. — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Porto, 28 de Janeiro de 1988.

Pela FEPICES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 27 de Janeiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, *Graciete Brito*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Lanifícios dos Distritos da Guarda e Viseu;
Sindicato Livre dos Trabalhadores das Indústrias de Bordados, Tapeçarias e Têxteis da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 17 de Março de 1988, a fl. 24 do livro n.º 5, com o n.º 103/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, no território do continente, às empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo, todavia, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

2 — A regulamentação colectiva de trabalho ora estabelecida vigorará por um período mínimo de 24 meses, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de 20 meses.

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente contrato será acrescida uma diuturnidade de 900\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores que à data de entrada em vigor da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 42, de 15 de Novembro de 1979, tinham mais de três anos na mesma profissão ou categoria profissional terão direito à segunda diuturnidade três anos após o início da vigência daquele instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 950\$, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 40.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de 85\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste susídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.^o 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 85\$.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

Cláusula 46.^a

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por mo-

tivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.^o 1, o trabalhador apenas tem o direito ao pagamento das refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.^o 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.^o 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 80\$;
Almoço, jantar e ceia — 350\$.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante facturas.

6 — Quando o trabalhador interromper à prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de 45 minutos.

Cláusula 86.^a

Sucessão de regulamentação

O regime de regulamentação do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições do instrumento de regulamentação anterior, cujas disposições ficam revogadas e são substituídas pelas agora acordadas, salvo nas matérias previstas naquele instrumento de regulamentação e não contempladas no presente CCTV.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

A) Funções de produção

Grupo I	36 250\$00
Grupo II.....	33 250\$00
Grupo III	31 750\$00
Grupo IV	31 000\$00
Grupo V	30 750\$00
Grupo VI	28 750\$00
Grupo VII	28 250\$00
Grupo VIII	27 800\$00
Grupo IX	27 200\$00
Grupo X.....	21 500\$00

Grupo XI	20 400\$00
Grupo XII — 4.º ano	15 600\$00
Grupo XII — 3.º ano	14 900\$00
Grupo XII — 2.º ano	14 300\$00
Grupo XII — 1.º ano	13 600\$00

B) Funções de apoio

Grupo I-A	49 000\$00
Grupo I-B	46 000\$00
Grupo II	43 250\$00
Grupo III	40 500\$00
Grupo IV	35 250\$00
Grupo V	33 750\$00
Grupo VI	31 000\$00
Grupo VII	29 900\$00
Grupo VIII	28 750\$00
Grupo IX	28 500\$00
Grupo X	28 250\$00
Grupo XI	27 200\$00
Grupo XII	20 400\$00
Grupo XIII	17 800\$00
Grupo XIV	15 600\$00
Grupo XV	14 300\$00
Grupo XVI	13 600\$00

Associações patronais subscritoras:

ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

(Assinatura ilegível.)

APCIM — Associação Portuguesa de Comércio e Indústria de Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

AIMC — Associação dos Industriais de Madeiras do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Associações sindicais subscritoras:

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

Albano Ribeiro.

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Albano Ribeiro.

Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Albano Ribeiro.

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Albano Ribeiro.

Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Albano Ribeiro.

Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Albano Ribeiro.

SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

Albano Ribeiro.

Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Albano Ribeiro.

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Albano Ribeiro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marinistas e Montantes de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços dos Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, *Graciete Brito*.

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1988. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Moraes*.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Março de 1988, a fl. 23 do livro n.º 5, com o n.º 97/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o SINDIVIDRO
Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas e anexo II (tabelas salariais) seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 1985, e 12, de 29 de Março de 1987.

3 — O regime constante da presente revisão parcial entende-se, em relação às matérias nela contempladas, globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e regiões autónomas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 26.ª

Retribuições mínimas

1 a 8 (*Mantêm-se com a redacção em vigor.*)

9 — A retribuição mensal mínima dos técnicos de vendas com a categoria de vendedor, prevista no grupo 3 da tabela salarial, poderá ser reduzida até ao máximo

de 20 % para os trabalhadores a admitir futuramente nessa categoria e durante um período de estágio de doze meses, ressalvando-se, porém, os casos de trabalhadores que já tenham exercido anteriormente a profissão de técnicos de vendas em empresas deste sector.

Cláusula 77.ª

Diuturnidades

1 — Às remunerações certas mínimas estabelecidas neste contrato para os trabalhadores técnicos de vendas será acrescida uma diuturnidade de 6 % por cada três anos de permanência na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores técnicos de vendas auferirão o número de diuturnidades a que tenham direito até ao limite estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula ter-se-á obrigatoriamente em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

4 — Para os trabalhadores admitidos na empresa posteriormente a 1 de Janeiro de 1988 o limite de seis diuturnidades, referido no n.º 1 desta cláusula, é fixado em quatro diuturnidades.

Cláusula 78.ª

Produção de efeitos

Por acordo das partes, as tabelas salariais e o subsídio de alimentação constantes deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1988.

Cláusula 79.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 110\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para os efeitos do número anterior, considerar-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial relativamente a um deles.

ANEXO II

Tabelas salariais

I — Tabela geral do SINDIVIDRO

Grupo	Categoria	Remuneração
1	Encarregado geral	71 600\$00
2	Analista principal	
	Caixeiro encarregado	
	Chefe de secção	
	Comprador	
	Encarregado	
	Medidor orçamentista	
3	Medidor	54 800\$00
	Subencarregado	
4	Afinador de máquinas	
	Biselador ou lapidador	
	Biselador de vidro branco	
	Caixeiro com mais de três anos	
	Carpinteiro de limpos	
	Colocador de vidro plano	
	Cortador de chapa de vidro ou bancada	
	Desenhador	
	Encarregado de caixotaria	
	Encarregado de embalagem	
	Espelhador	
	Foscador artístico a areia de vidro plano	
	Gravador artístico a ácido	
	Gravador à roda (chapa de vidro)	
	Maçariqueiro	
	Moldureiro ou dourador	
	Montador-afinador	
	Motorista de pesos	
	Oficial electricista com mais de três anos	
	Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia	
	Operador de fornos de têmpera de vidro	
	Operador de máquinas de fazer arestas ou bisel	
	Polidor metalúrgico de 1. ^a	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
5	Agente de serviços de planeamento e armazém A	
	Caixeiro de dois até 3 anos	
	Carpinteiro	
	Lubrificador de máquinas de 1. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista com menos de três anos	
	Operador de máquinas de balanço de 1. ^a	
	Operador de máquinas de corte	
	Operador de máquinas de fazer aresta e polir	
	Pedreiro ou trolha	
	51 900\$00	
6	Apontador-conferente	
	Apontador de obra	
	Arrumador de chapa	
	Caixoteiro	
	Carregador de chapa	
	Embalador (chapa)	
	Fiel de armazém (chapa de vidro)	
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
	51 100\$00	
7	Agente de serviços de planeamento e armazém B	
	Pintor à pistola	
	Polidor de espelhagem	
	Polidor de vidro plano	
	50 400\$00	
8	Ajudante de montador-afinador	
	Ajudante de operador de fornos de têmpera	
	Condutor de máquinas industriais	
	Lubrificador de máquinas de 2. ^a	
	Operador de máquinas de balanço de 2. ^a	
	49 600\$00	
9	Agente de serviços de prevenção e riscos profissionais	
	Caixa de balcão	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	
	Caixeiro até dois anos	
	48 600\$00	
10	Ajudante de cozinheiro	
	Ajudante de motorista	
	47 800\$00	
11	Ferramenteiro	
	Fiel de armazém	
	Foscador a areia (não artístico)	
	Lubrificador de máquinas de 3. ^a	
	Operador de máquinas de balanço de 3. ^a	
	46 800\$00	
12	Auxiliar de planeamento	
	Montador de termos	
	Preparador de termos	
	45 100\$00	
13	Guarda	
	Verificador de chapa de vidro	
	44 500\$00	
14	Auxiliar de armazém	
	Ajudante de preparador de termos	
	Operador de máquinas de lavar vidro	
	Servente de carga	
	43 500\$00	
15	Abastecedor de carburante	
	Ajudante de lubrificador	
	Operador de máquina ou mesa de serigrafia	
	Servente	
	42 400\$00	
16	Ajudante de operador de máquina de serigrafia	
	Ajudante de preparador de écrans	
	Alimentador de máquinas	
	Auxiliar de refeitório ou bar	
	Lavador	
	Montador de candeeiros	
	Verificador-embalador	
	41 500\$00	
17	Servente de limpeza	
	40 400\$00	

Tabela de praticantes e aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

1.º ano	22 200\$00
2.º ano	23 900\$00
3.º ano	25 400\$00

Aprendiz geral:

Com 14/15 anos	15 700\$00
Com 16 anos	17 300\$00
Com 17 anos	18 700\$00

Praticante metalúrgico:

1.º ano	25 400\$00
2.º ano	28 000\$00

Pré-oficiais:

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro, operador de máquina de fazer aresta ou bisel e foscador artístico e areia:

1.º ano	38 400\$00
2.º ano	43 700\$00

Polidor de vidro plano:

1.º ano	35 800\$00
2.º ano	40 800\$00

Foscador de areia de vidro plano, operador de máquinas de fazer arestas e polir e operador de máquinas de corte de vidro:

1.º ano	33 200\$00
2.º ano	38 500\$00

II – Tabela salarial para trabalhadores técnicos de vendas

Grupo	Categoria	Remuneração
1	Chefe de vendas	69 300\$00
2	Inspector de vendas	61 700\$00
3	Vendedor (viajante ou pracista)	58 100\$00

Porto, 21 de Janeiro de 1988.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

Joaquim Ribeiro França.
Manuel António de Oliveira Soares.
Manuel António de Oliveira Nunes.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

Depositado em 18 de Março de 1988, a fl. 24 do livro n.º 5, com o n.º 104/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais do Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO
Sind. Democrático dos Vidreiros e outro — Alteração salarial e outras**

Contrato Colectivo entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem, a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros e outros — Alteração salarial e outras (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1987).

Cláusula 33.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 —

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,41% sobre a remuneração do grupo 8 das respectivas tabelas.

3 —

4 —

5 — O valor constante do n.º 2 produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

a) O valor que vigorará na vigência acima referida será de 280\$/dia.

Cláusula 76.^a

Início da vigência das tabelas salariais

Por acordo das partes, as tabelas salariais constantes deste CCT produzem efeitos de 1 de Janeiro a 30 de Junho e de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1988.

Cláusula 82.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de 4400\$, com efeito a partir de 1 de Janeiro de 1988.

Tabelas de remuneração mínimas mensais

Grupos	De 1 de Janeiro de 1988 a 30 de Junho de 1988	De 1 de Julho de 1988 a 31 de Dezembro de 1988
1	116 650\$00	118 200\$00
2	90 550\$00	91 800\$00
3	84 300\$00	85 400\$00
4	71 350\$00	72 300\$00
5	68 850\$00	69 800\$00
6	66 750\$00	67 650\$00
7	65 050\$00	65 950\$00
8	63 550\$00	64 400\$00
9	62 450\$00	63 300\$00
10	61 400\$00	62 250\$00
11	60 350\$00	61 200\$00
12	59 600\$00	60 400\$00
13	58 400\$00	59 200\$00
14	57 450\$00	58 250\$00
15	56 400\$00	57 200\$00
16	55 300\$00	56 050\$00
17	54 450\$00	55 200\$00
18	53 200\$00	53 950\$00
19	52 450\$00	53 200\$00
20	51 250\$00	51 950\$00
21	50 200\$00	50 900\$00
22	49 000\$00	49 700\$00
23	47 450\$00	48 100\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral:

1.º ano	24 500\$00
2.º ano	26 350\$00
3.º ano	28 050\$00
4.º ano	30 900\$00

Aprendiz geral:

14/15 anos	17 200\$00
16 anos	18 850\$00
17 anos	20 450\$00

Praticante metalúrgico e ajudante electricista:

1.º ano	28 050\$00
2.º ano	30 800\$00

Aprendiz metalúrgico e electricista:

1.º ano:	
14 anos	16 650\$00
15 anos	16 650\$00
16 anos	18 400\$00
17 anos	19 900\$00

2.º ano:

14 anos	18 400\$00
15 anos	18 400\$00
16 anos	19 900\$00

3.º ano:

14 anos	19 900\$00
15 anos	19 900\$00

4.º ano 21 700\$00

Paquetes:

Paquete de 14 anos	15 550\$00
Paquete de 15 anos	15 550\$00
Paquete de 16 anos	19 100\$00
Paquete de 17 anos	20 750\$00

Dado ter sido publicado com inexactidão na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1987, o Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e o SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros e outros, as partes procedem à sua rectificação; assim no anexo I — Definição de categorias deve constar:

Retratilizador. — É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

Revestidor a plástico. — É o trabalhador que tem como função revestir garrafões com plástico previamente preparado.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1988.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rui.
José Alberto Marques Matias.

Pelo SINDIVIDRO — Sindicato Democrático dos Vidreiros:

Joaquim Ribeiro França.

Depositado em 18 de Março de 1988, a fl. 25 do livro n.º 5, com o n.º 105/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e outro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas do continente e regiões autónomas represen-

tadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

Cláusula 33.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

5 — O valor constante do n.º 2, alínea a), produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

a) O valor que vigorará na vigência acima referida será de 280\$dia.

Cláusula 82.^a

Vigência e aplicação das tabelas

A tabela salarial produz efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1988.

Disposições gerais

Com ressalva do disposto nas cláusulas anteriores, às relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões para o sector de embalagem.

Tabelas salariais

Grupos	De 1 de Janeiro de 1988 a 30 de Junho de 1988	De 1 de Julho de 1988 a 31 de Dezembro de 1988
1	116 650\$00	118 200\$00
2	90 550\$00	91 800\$00
3	84 300\$00	85 400\$00
4	71 350\$00	72 300\$00
5	68 850\$00	69 800\$00
6	66 750\$00	67 650\$00
7	65 050\$00	65 950\$00
8	63 550\$00	64 400\$00
9	62 450\$00	63 300\$00
10	61 400\$00	62 250\$00
11	60 350\$00	61 200\$00
12	59 600\$00	60 400\$00
13	58 400\$00	59 200\$00
14	57 450\$00	58 250\$00
15	56 400\$00	57 200\$00
16	55 300\$00	56 050\$00
17	54 450\$00	55 200\$00
18	53 200\$00	53 950\$00
19	52 450\$00	53 200\$00
20	51 250\$00	51 950\$00
21	50 200\$00	50 900\$00
22	49 000\$00	49 700\$00
23	47 450\$00	48 100\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral:

1.º ano	24 500\$00
2.º ano	26 350\$00
3.º ano	28 050\$00
4.º ano	30 900\$00

Aprendiz geral:

14/15 anos	17 200\$00
16 anos	18 850\$00
17 anos	20 450\$00

Praticante metalúrgico e ajudante electricista:

1.º ano	28 050\$00
2.º ano	30 800\$00

Aprendiz metalúrgico e electricista:

1.º ano:

14 anos	16 650\$00
15 anos	16 650\$00
16 anos	18 400\$00
17 anos	19 900\$00

2.º ano:

14 anos	18 400\$00
15 anos	18 400\$00
16 anos	19 900\$00

3.º ano:

14 anos	19 900\$00
15 anos	19 900\$00

4.º ano

21 700\$00

1 — A retribuição do oficial B será inferior em 550\$00 à estabelecida para o oficial A e constante das tabelas.

2 — O cobrador e o caixa auferirão um abono para faltas no valor de 4400\$ por mês.

3 — Os subsídios de férias e de Natal serão encontrados com base na tabela do 2.º semestre.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1988.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CIVE — Companhia Industrial Vidreira, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro Portugal:

Raul de Jesus Ferreira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Raul de Jesus Ferreira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Raul de Jesus Ferreira.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 1988.

Pela Federação:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colecitivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1988.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Março de 1988, a fl. 23 do livro n.º 5, com o n.º 94/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras.

O CCT para o Comércio de Carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1980, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 21 de Novembro de 1981, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1984, n.º 11, de 22 de Março de 1985, n.º 12, de 29 de Março de 1986, e n.º 12, de 29 de Março de 1987, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 22.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — 2725\$;
Almoço ou jantar — 490\$;

Pequeno-almoço — 155\$;
Dormida com pequeno-almoço — 1600\$.

Cláusula 33.^a

1 — As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades de 1100\$ cada por três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e na empresa, até ao limite máximo de três diuturnidades.

Cláusula 87.^a

Aplicação das tabelas salariais

1 — As tabelas salariais estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 de Novembro de 1987.

ANEXO I

Categorias	Ano	Remunerações mínimas
Primeiro-oficial	-	40 000\$00
Segundo-oficial	-	35 750\$00
Praticante	3.º	31 400\$00
Praticante	2.º	28 900\$00
Praticante	1.º	27 500\$00
Aspirante	3.º	22 000\$00
Aspirante	2.º	19 000\$00
Aspirante	1.º	17 000\$00

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor e Associação Comercial de Portimão:

(Assinatura ilegível.)

Em representação da Associação de Comerciantes de Setúbal e Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACCO — Associação Comercial dos Concelhos do Oeste:

(Assinatura ilegível.)

Pela UNACOL — União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limitrofes de Lisboa e outros:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para efeitos do CCT para o Comércio de Carnes do Distrito de Lisboa e Outros se declara que a UNACOL — União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limitrofes de Lisboa e outros representa as associações abaixo designadas:

Associação Comercial e Industrial de Alenquer;
Associação de Comerciantes de Loures;
Associação de Comerciantes de Mafra;
Associação de Comerciantes de Sintra.

Algés, 7 de Março de 1988. — Pela Direcção da UNACOL, Ernesto de Jesus Tomé.

Depositado em 17 de Março de 1988, a fl. 24 do livro n.º 5, com o n.º 102/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria — Alteração salarial e outra

ANEXO II

Tabelas salariais

Grupos	Categorias profissionais	Tabela
I	Categorias superiores a chefe de secção: director de serviços, inspector administrativo, chefe de departamento (de serviços, de escritório, de divisão), analista de sistemas, programador, contabilista	37 400\$00
II	Gerente comercial, caixeiro-chefe de secção, caixeiro encarregado, chefe e inspector de vendas, chefe de secção (escritórios), guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, programador mecanográfico	35 400\$00
III	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, prospector de vendas ou mercados, técnico de vendas, vendedor especializado, caixeiro viajante, expositor, encarregado de armazém, operador mecanográfico de 1.ª, ajudante de guarda-livros, operador especializado (supermercados)	34 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela
IV	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, caixeiro de praça e de mar, conferente, demonstrador, fiel de armazém, operador mecanográfico de 2.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador de 1.ª (supermercados)	31 300\$00
V	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, propagandista, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, operador mecanográfico estagiário, perfurador-verificador de 2.ª, operador de 2.ª (supermercados) ...	28 600\$00
VI	Caixa (escritório) (500\$ subsídio de faltas e vencimento)	34 500\$00
VII	Caixeiro-ajudante do 3.º ano, estagiário do 3.º ano (escritório), perfurador-verificador estagiário, operador de máquinas de contabilidade estagiário, operador ajudante do 3.º ano (supermercados)	25 300\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano (escritório), operador ajudante de 2.ª (supermercados)	23 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano (escritório), operador-ajudante do 1.º ano (supermercados)	21 500\$00
X	Esteno-dactilógrafo ou dactilógrafo do 3.º ano	24 750\$00
XI	Esteno-dactilógrafo ou dactilógrafo do 2.º ano	23 000\$00
XII	Esteno-dactilógrafo ou dactilógrafo do 1.º ano	21 500\$00
XIII	Paquete e praticante de balcão do 4.º ano	17 300\$00
XIV	Paquete e praticante de balcão do 3.º ano	15 700\$00
XV	Paquete e praticante de balcão do 2.º ano	14 300\$00
XVI	Paquete e praticante de balcão do 1.º ano	12 700\$00
XVII	Cobrador	28 600\$00
XVIII	Caixa de balcão até 18 anos de idade....	20 400\$00
XIX	Caixa de balcão com mais de 18 anos de idade	26 500\$00
XX	Telefonista de 1.ª classe	26 500\$00
XXI	Telefonista de 2.ª classe	24 700\$00
XXII	Embalador, repositor, recepcionista, contínuo, porteiro, guarda, servente de limpeza, servente com mais de 20 anos de idade, distribuidor com mais de 20 anos	26 500\$00
XXIII	Servente até 20 anos de idade e distribuidor até 20 anos de idade	22 500\$00

Os trabalhadores com a categoria de caixa de balcão terão direito a um subsídio para faltas no valor de 1000\$ mensais.

ANEXO III

Vigência

As presentes tabelas e demais alterações entram em vigor em 1 de Janeiro de 1988 e vigorarão até 31 de

Dezembro de 1988 independentemente da data da sua publicação.

Leiria, 7 de Janeiro de 1988.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes Retailistas do Concelho de Alcobaça:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial do Concelho do Bombarral:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Leiria, Batalha e Porto de Mós:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial do Concelho da Marinha Grande:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Peniche:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Pombal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Março de 1988, a fl. 24 do livro n.º 5, com o n.º 99/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal e outros e o Sind. dos Enfermeiros da Zona Sul e Região Autónoma dos Açores e outros — Alteração salarial e outras

Alteração salarial

2 — Cláusula 86.^a

Almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição do almoço é fixada em 560\$ diários, a partir de 1 de Janeiro de 1988.

1 — De 1 de Janeiro de 31 de Dezembro de 1988:

Seguros	Enfermeiros	
XV	VII	145 900\$00
XIV.....	VI	115 400\$00
XII	V	92 700\$00
XI	IV	83 300\$00
X	III	77 500\$00
IX	II	71 000\$00
VII	I.....	65 300\$00

3 — Cláusula 74.^a

Pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal

2 — Por diária completa 4300\$00
 Por refeição isolada 720\$00
 Por dormida e pequeno-almoço 2860\$00

4 — Manter-se-á em vigor até 31 de Dezembro de 1988 o clausulado geral do CCT/86, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1986.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1988.

Pela Associação Portuguesa de Seguradores (APS), em representação das seguintes associadas:

Companhia de Seguros Açoreana, E. P.
Aliança Seguradora, E. P.
Companhia de Seguros Bonança, E. P.
Fidelidade Grupo Segurador, E. P.
Companhia de Seguros Garantia, S. A.
Companhia de Seguros Império, E. P.
Companhia de Seguros Mundial Confiança, E. P.
Mútua dos Armadores da Pesca do Arrasto.
Mútua dos Armadores da Pesca da Sardinha.
Mútua dos Pescadores.
Companhia de Seguros A Social, S. A.

O Trabalho — Companhia de Seguros, S. A.
Tranquilidade Seguros, E. P.

António Dias Afonso.
Odete Jóvar.
Ruy de Carvalho.

Pela ASEP — Associação de Seguradores Privados em Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros da Zona Sul e Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros da Zona Norte e da Zona Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 21 de Março de 1988, a fl. 25 do livro n.º 5, com o n.º 106/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, de um lado, todas as empresas cuja actividade seja a da indústria de fibrocimento e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorridos 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida por um período de 24 meses, salvo para as remunerações certas mínimas, que será de 12 meses ou inferior, se outros prazos de duração menor vierem a ser estabelecidos por lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, salvo no

caso de admissão para funções técnicas especializadas que requeiram elevada responsabilidade, para as quais pode ser estipulado, por acordo escrito entre as partes, um período experimental até 180 dias. Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Quando qualquer trabalhador transite de uma para outra empresa associada do mesmo ramo ou de ramo diferente, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Ao trabalhador nas condições previstas no número anterior é concedida a faculdade de poder abdicar das regalias sociais usufruídas.

5 — A transferência será sempre feita por um período experimental de duração não superior a 60 dias, durante o qual o trabalhador poderá regressar, a seu pedido, à antiga empresa, com direito à categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo.

Cláusula 4.ª

Admissões provisórias

1 — Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime do contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais

direitos e regalias do profissional substituído, que, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da entrada ao serviço na empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituto.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 5.^a

Registo de desemprego

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao serviço um trabalhador, deverá consultar os sindicatos respectivos e os centros de emprego.

2 — A consulta referida no número anterior deverá ser considerada, embora não constitua, por si, razão suficiente para a admissão.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

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

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, serão acrescidas às previstas no anexo I.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

1 — As empresas enviarão, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa dos trabalhadores ao seu serviço entre 1 de Abril e 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior, para as seguintes entidades:

- a) O original ao Serviço de Estatística do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia ao sindicato ou sindicatos representativos dos trabalhadores, não podendo deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

2 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de

Março e 30 de Novembro que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, torna-se obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de mapas próprios às entidades referidas anteriormente, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com dados relativos ao segundo mês posterior à publicação.

3 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

4 — Os exemplares dos mapas dos quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto serão punidas com multa, conforme a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções ao disposto os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação no local de trabalho de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas no n.º 1;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar de acordo com o regime previsto neste diploma, bem como de elementos que do mesmo devessem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspecção do Trabalho com base em irregularidades detectadas.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Chefias e técnicos administrativos:

1.1 — O número de chefes e subchefes de secção não será nunca inferior a 15% dos profissionais de escritório, sem prejuízo de número existente mais elevado.

Para determinar a existência destas categorias profissionais não serão incluídos técnicos de vendas, técnicos de desenho, técnicos de produção e de apoio e as categorias inseridas nos serviços auxiliares de escritório (contínuo, cobrador, telefonista, guarda e porteiro).

§ único. Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou de categoria hierarquicamente superior nas empresas que tenham, pelo menos, cinco profissionais de escritório ao seu serviço abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho.

1.2 — O número de chefes de serviço e de técnicos/licenciados/bacharéis, tomados no seu conjunto,

não poderá ser inferior a 50% do número total de chefes de secção e de subchefes de secção apurado nos termos do número 1.1.

1.3 — O número de chefes de divisão, contabilistas/técnicos de contas e chefes de departamento e técnicos/licenciados/bacharéis, tomados no seu conjunto, não poderá ser inferior a 50% do número de chefes de serviço, calculado nos termos do número anterior.

1.4 — Sempre que, por força da percentagem, o resultado obtido não corresponder a uma unidade inteira, será arredondado por excesso ou por defeito, consoante a diferença seja, pelo menos, igual a 0,5 ou inferior a este valor, sem prejuízo da subsistência de critério mais favorável aos trabalhadores seguido nas empresas.

2 — Escriturários e operadores mecanográficos:

2.1 — Na classificação dos escriturários e dos operadores mecanográficos serão respeitadas as proporções previstas nos quadros do anexo II.

3 — Técnicos de vendas:

3.1 — Sem prejuízo das categorias que lhes competirem pelas funções que efectivamente exercerem, os profissionais abrangidos pela presente convenção serão, obrigatoriamente, classificados nos seguintes termos:

- a) Por cada grupo de três trabalhadores de categoria de promotor de vendas, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir, obrigatoriamente, a um deles a categoria de inspector/prospector de vendas;
- b) Nas empresas em que haja dois trabalhadores com a categoria de inspector/prospector de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas e ou de um trabalhador com categoria superior. Contudo, nas empresas onde haja apenas a categoria de inspector/prospector de vendas observar-se-á a existência de um chefe de vendas por cada três inspectores/prospectores de vendas.

Cláusula 9.^a

Promoções

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

Cláusula 10.^a

Acessos

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas contratuais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Serviços:

2.1 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos de 2.^a classe.

2.2 — Os contínuos de 2.^a classe ascenderão a contínuos de 1.^a classe logo que completem 21 anos de idade.

3 — Administrativos e informática:

3.1 — Os estagiários ascenderão automaticamente à categoria imediata quando perfaçam os seguintes tempos de permanência:

- a) Três anos — Para estagiários administrativos e dactilógrafos;
- b) Dois anos — para estagiários de operadores mecanográficos;
- c) Um ano — para estagiários de programador.

3.2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão automaticamente às classes seguintes logo que perfaçam três anos numa delas.

3.3 — Os operadores mecanográficos e os perfuradores-verificadores ascenderão automaticamente à 1.^a classe logo que perfaçam três anos na 2.^a classe.

4 — Técnicos de vendas:

4.1 — Os promotores de vendas até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função, independentemente da empresa em que esta seja prestada.

5 — Técnicos/licenciados/bacharéis (graus):

5.1 — Os técnicos do grau 1 ascenderão automaticamente ao grau 2-A após um ou dois anos de antiguidade na categoria, conforme sejam licenciados ou não.

5.2 — Após um ou dois anos de permanência na categoria, respectivamente para licenciados e não licenciados, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

6 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

7 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham nas categorias ou escalões de acesso automático tempo de permanência igual ou superior ao agora fixado ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

Cláusula 11.^a

Provimento

1 — O provimento dos trabalhadores no escalão B e nas categorias profissionais designadas como principal é da livre disposição das empresas, segundo as suas necessidades.

2 — A passagem dos técnicos/licenciados/bacharéis do escalão B ao escalão C far-se-á mediante avaliação e não é condicionada à existência de vagas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhado-

- res, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar, por escrito, aos sindicatos os esclarecimentos que, por escrito, lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
 - d) Enviar, nos termos desta convenção, aos sindicatos respectivos o valor das correspondentes quotizações sindicais;
 - e) No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
 - f) Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, não podendo em caso algum tais atestados conter referências diferentes das requeridas.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou alterar a situação profissional sem consentimento do trabalhador;

- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções ou que vão além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a;
- e) Transferir individualmente o trabalhador para outro local ou zona de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, desde que, neste último caso, a mudança de zona implique para o profissional deixar de estar em regime de deslocações ou passar a estar em tal regime, salvo o disposto na cláusula 30.^a;
- f) Obrigar o profissional a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos profissionais;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo que com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- k) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

3 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 43.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do lock-out

Em conformidade com os preceitos da Constituição Política da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de lock-out.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será, sem prejuízo dos números seguintes, de segunda-feira a sexta-feira, não podendo ser superior a 40 horas semanais.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior:

- a) Os trabalhadores da produção e apoio (manutenção, revisão, construção civil, transportes e refeitórios) e serviços (contínuo, guarda, porteiro, recepcionista/motorista, serviço de limpeza), cujo período normal de trabalho será de 42 horas e 30 minutos;
- b) Para os trabalhadores cujo trabalho seja acidentalmente intermitente ou de simples presença, os seus períodos normais diárias de trabalho podem ser superiores aos previstos nesta convenção, desde que haja lugar a dois dias de descanso semanal e não sejam, em média, ultrapassadas as 42 horas e 30 minutos semanais.

3 — Para o previsto na alínea a) do n.º 2 (trabalho de produção e apoio) as empresas poderão adoptar para os trabalhadores abrangidos um horário escalonado, distribuído de segunda-feira a sexta-feira e de terça-feira a sábado, com exceção do regime de trabalho por turnos e ou laboração contínua.

4 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 3 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de 6750\$, para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente.

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

6 — As empresas e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensações de trabalho em contrapartida da concessão de pontes.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Não se comprehende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre empresa e os delegados sindicais.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

5 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 160 horas de trabalho suplementar por ano.

Este número poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 75% por cada hora praticada.

7 — O trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal obrigatório ou complementar será pago com o acréscimo de 200%.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

9 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas do trabalho suplementar realizado.

10 — A remuneração prevista nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula não isenta o trabalhador de receber a retribuição especial de 25% por cada hora devida por trabalho nocturno, quando o trabalho seja prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de 507\$50 sempre que:

- a) O trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas;
- b) Sempre que o número de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado ultrapassar as quatro horas.

12 — Em tudo o mais aplica-se o dispositivo legal.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos, em laboração contínua ou não, têm horário de rotação periódica, após o decurso dos dias de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço, estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o subsídio seguinte:

- a) Para três turnos rotativos sem folga fixa — 16 000\$;
- b) Para três turnos rotativos com folga fixa — 13 450\$;
- c) Para dois turnos rotativos com folga fixa (abrangendo, total ou parcialmente, o período entre as 0 e as 8 horas) — 11 430\$;

- d) Para dois turnos sem folga fixa (abrangendo, total ou parcialmente, o período das 0 às 8 horas) — 10 340\$;
- e) Para dois turnos rotativos com folga fixa — 9530\$.

4 — As empresas poderão, sempre que se mostre necessário, alterar o número de turnos, sendo ouvidos, para o efeito, os delegados sindicais ou o(s) sindicato(s) respectivo(s).

5 — Os trabalhadores que exerçam as funções em regime de turnos rotativos não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos. Quando a rendição não se verificar à hora prevista, além de a entidade patronal promover a substituição o mais rapidamente possível, aplicam-se, nos casos de antecipação e prolongamento, as normas contratuais previstas para a prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados.

Em caso de antecipação ou prolongamento do turno por motivo de emergência ou imprevisto de ordem funcional, o trabalho prestado será sempre remunerado como trabalho suplementar (75%).

6 — O período de trabalho em regime de turnos não poderá ser superior, em média, a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

7 — No caso em que o trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de 507\$50.

8 — Os trabalhadores com 25 anos de serviço e 50 anos de idade serão dispensados do regime de turnos, a seu pedido.

9 — Os trabalhadores em regime de três turnos durante, pelo menos, seis meses no mesmo ano terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de três dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituído por trabalho efectivo remunerado como trabalho suplementar (75%).

O período de descanso poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

10 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos, será considerado meio dia de dispensa por cada mês, contando como mês completo, para efeito de acerto, o período de trabalho para além de quinze dias efectivos.

Cláusula 19.^a

Contrato a prazo

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglome-

ração anormal de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — Nos termos do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

6 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e de subsídio de Natal, na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

Cláusula 20.^a

Horários flexíveis

Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, e sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilitem, poderão vir a ser praticados horários de tipo flexível.

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados, nos quais o trabalho é facultativo. Nos termos desta convenção, o trabalhador isento que trabalhar em qualquer destes dias tem direito a retribuição pelo trabalho executado nos termos das cláusulas 17.^a

3 — A retribuição especial referida no n.º 2 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia (75%).

4 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, sendo ouvido, para o efeito, o respectivo delegado sindical.

5 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações mínimas da tabela do anexo III.

2 — A produção de efeitos da tabela salarial contará-se a partir de 1 de Maio de 1988.

3 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Determinação da retribuição

1 — Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM = remuneração mensal;

HS = horário semanal.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base do salário/hora calculado nos termos do número anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal de horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.

A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Cláusula 24.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

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

Cláusula 25.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por acidente ou doença.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança do escalão A ao escalão B, assim como qualquer mudança de categoria ou grau por promoção ou reclassificação, não retira o direito às

diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se de imediato nova contagem para efeitos da diuturnidade seguinte.

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

Diuturnidades	Valor unitário	Total
1.ª diuturnidade	940\$00	940\$00
2.ª diuturnidade	1 640\$00	2 580\$00
3.ª diuturnidade	1 640\$00	4 220\$00
4.ª diuturnidade	1 740\$00	5 960\$00
5.ª diuturnidade	1 960\$00	7 920\$00

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-se-lhe.

5 — Aos trabalhadores em tempo parcial o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

6 — Entende-se por trabalhadores em tempo parcial todos aqueles que trabalham em período normal parcial.

7 — Para que produza os efeitos previstos no n.º 1 a antiguidade conta-se nos termos constantes do n.º 7 da cláusula 27.^a do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio, cujo valor será correspondente a um mês de ordenado.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — Quando o contrato de trabalho estiver suspenso por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a:

- No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — No ano de ingresso ou de regresso do serviço militar, ou quando se encontrem impedidos por acidente de trabalho, têm os trabalhadores direito à atribuição do subsídio de Natal por inteiro.

5 — Para efeitos do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, considera-se como ordenado:

- Remuneração base;
- Prémios que integram o conceito de retribuição;
- Subsídio de turno, calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse regime.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 28.^a

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

A) Condições particulares para montadores e pessoal fabril

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

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

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre as empresas e os trabalhadores;
- b) Como compensação, o tempo de trajecto e espera, fora do período normal, será pago com subsídio de deslocação, no máximo de duas horas diárias, sendo calculado na base do valor-hora do trabalhador, acrescido de 75 %.

3 — Consideram-se grandes deslocações todas as deslocações não previstas no n.º 1.

a) São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. É ainda por conta da empresa o pagamento do alojamento e da alimentação durante o período de deslocação, podendo a empresa optar por um abono para a alimentação e alojamento, a estabelecer por acordo com o trabalhador.

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

c) Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração, por cada 30 dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como procederá ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência.

Em alternativa, pode a empresa optar por pagar, de quinze em quinze dias, viagens de ida e volta, para além do subsídio de deslocação, calculado na base do valor-hora simples.

d) Caso haja acordo, os dois dias referidos na alínea anterior poderão ser substituídos por trabalho efectivo, recebendo o trabalhador, nesta situação, um subsídio correspondente a dois dias da sua remuneração base, sem prejuízo da retribuição mensal.

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

f) Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o solicite e a empresa o autorize.

Para o efeito, o trabalhador deverá fazer prova de possuir seguro de responsabilidade civil ilimitada.

g) As deslocações efectuadas em motociclos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,09 sobre o preço de 1 l de gasolina *super* na altura da deslocação e por cada quilómetro percorrido.

h) Enquanto o trabalhador estiver deslocado, receberá a importância de 380\$ por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins de semana. Este ponto não se aplica às profissões que, pela sua natureza, tenham regime específico de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e regiões autónomas dão aos trabalhadores direito a:

- a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente para deslocação;
- b) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- e) Um seguro de acidentes pessoais no valor de 5 000 000\$.

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

6 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos nesta convenção, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquelas ultrapassar o montante máximo de custos de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

7 — Caso haja acordo entre as partes, os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

B) Condições para os restantes trabalhadores

8 — O regime das deslocações dos restantes trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de tra-

balho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as regiões autónomas ou o estrangeiro.

9 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base de trabalho e o local onde este se realize;
- b) A despesa do almoço, até ao montante de 710\$, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso à base de trabalho dentro da primeira parte do período normal do trabalho diário;
- c) O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de 380\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 890\$;
Dormida e pequeno-almoço — 3050\$;
Diária completa — contra a entrega de documentos comprovativos.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal;
- d) Para deslocações que se prolonguem para além de quinze dias, o trabalhador tem direito a viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

12 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 8 desta cláusula, a empresa firmará com o trabalhador um acordo específico de condições de trabalho e de deslocação.

13 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 8 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

14 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador deste que este o aceite e a empresa o autorize.

15 — Aos trabalhadores que se deslocarem em serviço utilizando viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço de 1 l de gasolina *super*, salvaguardando-se coeficientes superiores já praticados nas empresas.

Aos profissionais do serviço externo o quilómetro percorrido será pago pela aplicação do coeficiente de 0,26, suportando, ainda neste caso, a entidade patronal as despesas do seguro da viatura contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

C) Disposições de aplicação geral

16 — Caso o trabalhador adoeça quando estiver deslocado nas regiões autónomas ou no estrangeiro, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo, assim, todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tendo ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber tratamento adequado prescrito pelo médico.

17 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

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

Cláusula 30.^a

Transferência de local ou base de trabalho

1 — É admitida a transferência do local da sede para o estabelecimento fabril, ou vice-versa, numa distância máxima de 35 km, caso em que as empresas pagão encargos adicionais de transporte decorrentes dessa transferência, salvo se a mesma causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Competirá à comissão paritária, a qual, para o efeito, deverá ser informada por qualquer das partes no prazo máximo de quinze dias de calendário, apreciar, após audição do(s) interessado(s), da invocação de prejuízo sério que seja feita por qualquer trabalhador.

A comissão paritária, para este efeito, deverá emitir uma deliberação.

3 — Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobília;
- b) Uma compensação a ser paga na data da transferência no valor de 10% da retribuição total ilíquida do ano anterior ao da transferência.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de 5000 contos, válido durante as 24 horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno com deslocações eventuais que ultrapassem 36 horas e que sejam antecipadamente conhecidas terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante fixado para o número anterior.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.^a

Refeitórios

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas nos regulamentos constantes dos anexos IV e V desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de refeitório, acordará com os trabalhadores a forma de estes compartilharem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão do mesmo.

3 — As empresas equipadas com refeitório obrigar-se-ão a fornecer alimentos em regime de dieta a trabalhadores a quem o mesmo tenha sido prescrito pelo médico.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, serão concedidos aos mesmos subsídios de refeição no valor de 507\$50 por cada dia de trabalho sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 507\$50 diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

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

3 — São considerados ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço, ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

4 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

5 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 35.^a

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de 22 dias úteis, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozados interpoladamente; no entanto, 11 dias terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadunem com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

3 — No ano da admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio

de calendário por cada mês de antiguidade que completar em 31 de Dezembro e que, obrigatoriamente, serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a um mês.

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

6 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que dizem respeito, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

7 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa.

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem as entidades patronais proporcionar antes da incorporação o gozo de férias a que têm direito.

Cláusula 36.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se depois de fixado o período de férias a empresa, por motivos do seu interesse, o alterar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de onze dias úteis seguidos de férias.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador, à data do início ou durante o seu período de férias se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, a qual terá de ser comprovada, de acordo com o estipulado na lei.

Cláusula 37.^a

Indemnizações por férias não gozadas

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, o valor correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

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

Cláusula 39.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausências por períodos inferiores a um período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais de trabalho completos.

3 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas à empresa, sempre que possível, na véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 40.^a, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de dez dias.

4 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal.

As faltas reiteradas poderão dar origem a instrução do respectivo processo disciplinar.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, ou em casos de doença, acidente ou ainda no cumprimento de obrigações legais;
- b) Prática de actos necessários ao cumprimento de funções sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- f) Aplica-se o disposto na alínea anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- g) Nascimento de filho, por período de dois dias úteis, seguidos ou não;
- h) Nos dias e nas vésperas de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 59.^a;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em caso de acidente;
- j) Doação de sangue, no máximo de um dia por cada três meses, desde que a falta se verifique no próprio dia.

2 — Nos casos previstos nas alíneas anteriores, a empresa poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados.

3 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) e c) e de c) a j) do n.º 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, sem prejuízo, quanto à alínea b), do crédito de horas fixado nesta convenção.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

4 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

5 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito,

elaborado nos termos da cláusula 49.^a, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, onde se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas b), h) e i) da cláusula 47.^a

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

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

8 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir qualquer empregado pagará a este no acto do despedimento, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que o mesmo se verificar, uma indemnização equivalente a dois meses de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses, sem prejuízo do previsto na cláusula 75.^a

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção no primeiro ano conta-se como um ano completo.

10 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional e subsídio inerente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e subsídio de Natal, na parte proporcional.

Cláusula 44.^a

Motivos de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 45.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 46.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção ou decorridos três meses sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 49.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples, resultará, obrigatoriamente, de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade de inexistência.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído, no prazo de 60 dias a contar do seu início, até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, que, no caso de a sanção previsível ser justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias contados a partir do primeiro dia posterior ao da notificação, podendo aquele prazo, a seu requerimento, ser prorrogado por uma só vez por igual período.

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

4 — No caso de notificação da nota de culpa por afixação na empresa ou no da prorrogação do prazo para a apresentação da defesa do trabalhador, será alargado por idêntico período o prazo previsto no n.º 2 desta cláusula para conclusão do processo.

5 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

6 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a da aplicação da justa causa para despedimento e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

8 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

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

10 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da entidade patronal fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além do previsto no número anterior e nos n.ºs 6 e 10 da cláusula 43.^a

Cláusula 50.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa, com o aviso público prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

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

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A mudança de local de trabalho para sítio que não lhe convenha;
- c) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

- d) A violação dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;
- e) Na falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A ofensa à honra e à dignidade do trabalhador por parte dos trabalhadores hierárquicos ou da entidade patronal;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

§ único. Nos casos de rescisão do contrato previsto nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos do n.º 8 da cláusula 43.^a

Cláusula 51.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no n.º 8 da cláusula 43.^a, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito, tanto pela empresa cessante como pela empresa adquirente.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa, observando-se para o efeito os termos da lei.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará sujeita às sanções e obrigada às indemnizações previstas na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito da Segurança Social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos durante o primeiro ano de vida destes;
- d) Assistência a consultas pré-natais durante o período de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão.

2 — Paralelamente com os direitos consignados na presente cláusula são ainda asseguradas aos trabalhadores as condições previstas na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e no Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio (paternidade e maternidade).

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos de idade que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário e até ao máximo de uma hora e meia por dia para frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 54.^a

Medicina do trabalho

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame mé-

dico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essa falta será sempre registada mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 55.^a

Previdência e abono de família

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a Segurança Social que obrigatoriamente os abrange nos termos da lei.

Cláusula 56.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as empresas complementarão o subsídio atribuído pela Segurança Social nos termos do número seguinte, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da cláusula 73.^a

2 — Para concretização do quanto expresso no número anterior as empresas complementarão o subsídio de doença atribuído pela Segurança Social através da aplicação dos coeficientes constantes do presente quadro sobre a remuneração ilíquida do trabalhador auferida à data da baixa e referente ao período desta, dentro do limite fixado no número anterior.

Quadro de coeficientes:

Escalões de imposto profissional	Coeficiente a aplicar
0	0,24
2	0,2245

Escalões de imposto profissional	Coeficiente a aplicar
4	0,2083
6	0,1915
8	0,1739
10	0,1556
12	0,1364
14	0,1163
16	0,0952
18	0,0732
20	0,05

3 — O quadro de coeficientes constante do número anterior será adaptado em conformidade com eventuais mudanças que se venham a verificar na formulação da tabela de imposto profissional ou alterações das normas da Segurança Social, de forma a que seja assegurada aos trabalhadores a atribuição dos complementos do subsídio de doença consignados nesta cláusula.

4 — Para usufruir desta regalia deverá o trabalhador entregar na empresa cópia da ordem de pagamento da Segurança Social a fim de lhe poder ser processado o respectivo complemento.

5 — Para efeitos da aplicação do quanto expresso no n.º 2, considera-se como remuneração o vencimento base ilíquido do trabalhador acrescido das diuturnidades que se lhe encontram atribuídas.

6 — O complemento previsto nesta cláusula deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médio da Segurança Social ou outro.

Se do exame efectuado pelo médico da empresa se vier a concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

7 — A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 57.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 58.^a

Responsabilidades das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilidades mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando das próximas revisões da convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso com interesse para a profissão que exerce.

3 — a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantêm os direitos conferidos nos números anteriores sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a)** Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b)** No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e dias feriados;
- c)** Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou por provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

5 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75% e 100%, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 14 e 15 a 23, e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a)** As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Curso preparatório — 3550\$;
Curso geral — 6120\$;
Curso complementar — 9170\$;
Curso médio e superior — 15 300\$;

- b)** A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50% do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento do ensino, considerados no seu conjunto.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestarem provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

7 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

8.1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dós aí previstos.

8.2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

- a)** Reincidentem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;
- b)** Não tiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

9.1 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaram dessas mesmas regalias.

9.2 — Para os efeitos dos números anteriores, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que estiverem matriculados, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO XIII

Disciplina do trabalho

Cláusula 60.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontram ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar ceduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensões simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e ficará a cargo da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos do arguido, desde que possuam competência delegada.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período.

5 — Serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

- a)** O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de três dias a contar da recepção da nota de culpa.

b) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, nos termos desta convenção.

6 — À comissão de trabalhadores será comunicada a intenção do procedimento da empresa sobre o trabalhador no prazo máximo de 48 horas.

7 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue.

8 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de remuneração;
- d) Despedimento.

9 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

10 — Em caso de despedimento, o procedimento disciplinar obedecerá às regras constantes da cláusula 49.^a

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

12 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidente a reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

13 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 8 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

14 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias e averbadas no respectivo livro de registo de sanções.

Cláusula 62.^a

Sanções abusivas

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

- a) Ter prestado, com verdade, aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- b) Ter informado, com verdade, os sindicatos acerca de transgressões às leis de trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- c) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

- d) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- e) Ter exercido, exercer ou pretender candidatar-se a associações sindicais, Segurança Social ou a delegado sindical;
- f) Em geral, invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 63.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 8 da cláusula 43.^a, sem prejuízo da cláusula 76.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, grupos de trabalho ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores, sem prejuízo da cláusula transitória 76.^a

CAPÍTULO XIV

Organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 64.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a comissão intersindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 65.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais por

meio de carta registada com aviso de recepção, da qual será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 66.^a

Comissões sindicais de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais filiados nos sindicatos subscritores.

3 — A empresa poderá suportar as despesas ocasionadas pelas deslocações dos delegados sindicais.

4 — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 67.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, e elementos da comissão sindical de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais na Segurança Social ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou alteração do seu horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição das comissões sindicais de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões. Tal local será atribuído a título permanente nas empresas que disponham de mais de 150 trabalhadores;
- b) Reconhecer o direito de a comissão sindical de trabalhadores afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão sindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Nas empresas com menos de 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- e) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhe sejam

enviados pelo sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;

- f) Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;
- g) O crédito de horas atribuído na alínea anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- h) Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar previamente, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- i) O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinada da forma seguinte:

Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores;

- j) O resultado apurado nos termos da alínea i) será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior;
- l) Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo;
- m) O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto na alínea c) da cláusula 63.^a

Cláusula 69.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração da empresa

1 — A comissão intersindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões intersindicais de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão transmitidos a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de 48 horas.

Cláusula 70.^a

Formalização das reuniões

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 71.^a

Direito a reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contam, para todos os efeitos, com tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 72.^a

Regalias sociais

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção beneficiem, a nível de empresa, de regalias sociais, designadamente no campo da Segurança Social, complementos de doença e reforma, manterão o direito a elas, sem prejuízo da eventual renúcia total ou parcial.

CAPÍTULO XVII

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e por igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Compete ainda à comissão paritária deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procura bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes nos três dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, por voto secreto, devendo, no caso de versarem matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos respectivos sindicatos o montante das quotizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores declarar por escrito que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 75.^a

Despedimentos

O disposto no n.º 8 da cláusula 43.^a e nas alíneas a) e c) da cláusula 63.^a será reduzido aos valores legais imperativos enquanto e até que estes se mantenham.

Cláusula 76.^a

Garantias de manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticados.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 77.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação da leis de trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas previstas na lei.

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

Cláusula 78.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação desta convenção.

Cláusula 79.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 80.^a

Isenções de horário de trabalho

A partir da entrada em vigor da presente convenção, todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho em matéria de isenções de horário, desde que contrariem a regulamentação desta convenção, terão de ser objecto de novo pedido formulado pelas empresas, de acordo com esta convenção.

CAPÍTULO XIX

Revogação de textos e reclassificações

Cláusula 81.^a

Revogação

Com a entrada em vigor da presente convenção fica revogado o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1983, celebrado entre a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e a empresa LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e outras, assim como as sucessivas revisões efectuadas, considerando-se esta convenção globalmente mais favorável.

Cláusula 82.^a

Reclassificação dos trabalhadores

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor da presente convenção as empresas ficam obrigadas a classificar os trabalhadores com as categorias profissionais existentes designadas por:

Desenhador projectista B, em desenhador projectista I;
Desenhador com mais de seis anos, em desenhador de estudos III;
Medidor orçamentista com mais de seis anos, em medidor orçamentista III.

2 — Os trabalhadores que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à entidade patronal e à comissão intersindical, as quais deverão pronunciar-se no prazo de dez dias.

ANEXO I

Definição de funções, categorias profissionais e condições específicas

Condições de admissão para administrativos, técnicos de vendas e serviços

1 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das empresas à data da entrada em vigor desta convenção

não podem ser prejudicados pelos disposto nos números seguintes.

2 — A entidade patronal só deverá admitir novos trabalhadores para preenchimento de vagas existentes em categorias ou classes superiores desde que não tenha

ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as categorias ou classes referidas.

3 — Condições mínimas de admissão:

3.1 — Administrativos, técnicos de vendas e serviços:

Categorias	Idade mínima	Habilidades mínimas
Geral	16 anos	Curso geral do ensino secundário.
Caixa	18 anos	Curso geral do ensino secundário.
Analista de sistemas de informação Esteno-dactilógrafa em línguas Secretário de direcção e de administração Programador Técnico de vendas	18 anos	Curso complementar do ensino secundário ou a frequência de cursos adequados.
Contabilista com funções de técnico de contas.....	—	Curso superior reconhecido oficialmente.
Chefias	21 anos	—

3.2 — Serviços:

Categorias	Idade mínima	Habilidades mínimas
Geral	16 anos	Mínimas legais.
Contínuo .. Telefonista	18 anos	Mínimas legais.
Cobrador .. Recepção/motorista .. Guarda .. Porteiro	21 anos	Mínimas legais.

4 — As habilitações mínimas previstas no quadro anterior não são exigíveis aos trabalhadores que na data da entrada em vigor do ACT já se encontrassem ao serviço das empresas signatárias.

Administrativos e serviços

Analista de sistemas de informação. — É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação, os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e especifica os programas que compõem as aplicações; testa e altera as aplicações; estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos projectos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador, especificando os programas de exploração do sistema, tendo em vista a optimização da produção, a rentabilidade dos circui-

tos, métodos e processos utilizados; elabora o manual de utilizador de cada aplicação; define e desenvolve em colaboração com os utilizadores especificações para a estruturação e manutenção da base de dados; cria e atribui descritores para todos os elementos intervenientes na organização, acesso e controle da base de dados; define e mantém dicionários para a base de dados; desenvolve e documenta normas para a utilização, controle, actualização e manutenção da base de dados e desenvolve processos de segurança e controle, incluindo processos de recuperação (*back-up*), que garantam a integridade da base de dados.

Categorias profissionais ou escalões:

- Analista chefe de projecto;
- Analista B;
- Analista A.

Analista programador. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade

e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinaogramas 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 executar tarefas de programação, de coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema e pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Chefe de exploração. — É o trabalhador que leva o sistema a executar as tarefas definidas de acordo com as normas de gestão do mesmo; responde às mensagens críticas do sistema, nomeadamente no que se refere à saturação dos recursos de utilização generalizada; intervém, sempre que necessário, na gestão de filas de espera (JOB/UEU) e outros componentes sensíveis na capacidade de tratamento do sistema; desencadeia e controla os procedimentos de recuperação de ficheiros e ou bibliotecas e bases de dados em caso de destruição, mau funcionamento ou avaria do sistema; gera as linhas de comunicação e terminais, nomeadamente alterando, se necessário, o estado das linhas e terminais; atribui prioridade de tempos e recursos aos vários tipos de trabalho nas diferentes fases de tratamento, alterando, se necessário, a ordem de execução das tarefas com influência na produtividade geral do sistema; responde aos utilizadores do sistema, difundindo mensagens sobre a utilização do sistema e condicionando, caso seja necessário, o acesso dos utilizadores que não respeitem as normas de instalação e exploração do sistema.

Chefe de «software» de métodos. — É o trabalhador que estuda os métodos de trabalho e de organização existentes, concebe e propõe novas soluções e delimita o domínio da informatização; apresenta para cada uma das soluções propostas o cálculo do custo e da rentabilidade das mesmas; organiza o caderno de encargos de cada aplicação, descritivo do sistema existente, e das novas soluções a praticar; reparte as tarefas entre os intervenientes e zela pela sua boa execução nos detalhes e custos previstos; controla o andamento e execução dos trabalhos, quer no plano da conformidade técnica, quer no da execução; assegura a rápida correcção das anomalias constatadas; assegura, em relação a cada projecto, a implantação e manutenção de métodos de trabalho que facilitem o controle do estado de desenvolvimento do projecto, compatibilidade de linguagens e de manutenção dos programas; coordena o arranque dos novos sistemas de informação de molde a cumprir os prazos estabelecidos; propõe acções de formação do utilizador de acordo com os objectivos definidos no projecto; assegura as ligações de carácter técnico-administrativo com os fornecedores de equipamentos e define as características do hardware/software a utilizar no projecto.

Controlador de trabalhos de informática. — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e de saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, verificando a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as

datas de entrega dos documentos para registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento por computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas e informa as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras e 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. Enquadram-se nesta categoria, de um modo geral, os trabalhadores que operam com máquinas de características idênticas. No início da carreira profissional designam-se por estagiários.

Operador mecanográfico principal. — É o operador mecanográfico que pela sua experiência e capacidade executa as tarefas mais exigentes que competem aos operadores mecanográficos, podendo-as coordenar para trabalhos definidos.

Operador de sistemas (computador). — É o trabalhador que fornece à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração; diagnostica as causas da interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento e a recuperação dos ficheiros; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalhos em curso no sistema, documenta o trabalho realizado e os incidentes ocorridos; salvaguarda a boa conservação dos suportes magnéticos e colabora na sua identificação e arquivo; zela pela segurança do sistema e das aplicações e toma as medidas adequadas.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que opera com máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Nota. — Provisoriamente, e enquanto não for instalado novo material informático, pode, acessoriamente, executar tarefas de perfuração e de verificação.

Perfurador-verificador principal. — É o trabalhador que executa as tarefas de maior responsabilidade que competem aos perfuradores-verificadores, podendo-os coordenar, sob orientação superior. Acessoriamente, pode executar tarefas cometidas ao escriturário.

Preparador de trabalhos de informática. — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução

de trabalhos no computador; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos; gere o *stock* de papel *standard* e de pré-impresos destinados ao funcionamento da impressora e executa o corte das bandas laterais do papel, separação dos diferentes exemplares, extracção dos químicos, repartição dos diferentes exemplares, envelopagem e envio dos mesmos.

Programador de computador. — É o trabalhador que codifica o programa ou módulos na linguagem escolhida; prepara os trabalhos de compilação e ensaio; documenta os programas segundo as normas adoptadas; estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações e a organização dos ficheiros e colabora com os analistas na realização das aplicações.

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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 e prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, tais como: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa, com conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas, além de ter funções hierárquicas inerentes à categoria.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na organização da empresa e pela responsabilidade das suas funções, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações, de fiscalização e de arquivo.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes tanto no serviço interno como externo. Pode ainda efectuar o serviço de arquivo, de reprodução de documentos e de endereçamento.

Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Estes trabalhadores, depois do período de três anos, ingressarão na categoria de escrivário, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço que vinham a desempenhar.

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica, vacinas e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta e ensina cuidados de higiene, conforto e alimentação; observa indivíduos saúes ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar sintomas de doença física ou mental e encaminha-os para o médico; colabora com os médicos e outros técnicos da saúde no exercício da sua actividade; dá instruções e conselhos aos doentes

quanto aos cuidados a ter no período de convalescência ou fase de reabilitação; efectua registos relacionados com a sua actividade, de modo a informar o médico e a permitir a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Escriturário:

1 — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; assim, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina, opera com terminais de computador e com outras máquinas de escritório e pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou em repartições públicas.

2 — Para além da totalidade das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executa as tarefas mais exigentes da secção.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda/porteiro. — É o trabalhador que vigia as instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras ano-

malias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais, atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-os e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

Recepção. — É o trabalhador que assiste na portaria, atende, recebe e identifica visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou serviços e atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Acessoriamente, pode fazer trabalhos de dactilografia e arquivo.

Recepção-motorista. — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

Secretário de administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na execução de trabalhos mais específicos de secretariado e dando apoio a tarefas qualitativamente mais exigentes.

Secretário-correspondente. — É o trabalhador que se ocupa de algumas das tarefas específicas do secretariado da empresa e da correspondência com o estrangeiro, redigindo cartas ou quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado. Ocupa-se dos respectivos processos, sob orientação superior.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode ocupar-se de serviços de recepção.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que executa tarefas mais qualificadas, coadjuva directamente o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança. — É o trabalhador que estuda as soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida nas obras; propõe as regras a seguir para o acompanhamento do pessoal transferido e em período de adaptação; realiza estudos de ergonomia com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança, com elaboração de diagramas, desenho, gráficos, filmes e diapositivos; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita em rotina os locais de trabalho para inspecção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção, adquire, prepara e monta equipamento de protecção individual, mantendo em constante actualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

Técnico de serviço social:

1 — Objectivo. — Cabe ao técnico de serviço social o exercício de acções de defesa dos interesses e dos direitos sociais dos trabalhadores e a intervenção na resolução de problemas sociais decorrentes da situação de trabalho.

2 — Atribuições. — Ajuda os trabalhadores e suas famílias na resolução de problemas de ordem pessoal ou social; organiza e acompanha actividades de ordem social, recreativa e educativa; colabora na definição e concretização da política social da empresa; colabora com os vários serviços na prevenção e na resolução de problemas decorrentes da prestação de trabalho, nomeadamente na reconversão e ou na reclassificação dos trabalhadores; estuda e emite parecer específico sobre situações de trabalho, individuais ou colectivas; participa nas comissões de segurança, sempre que solicitado; promove, sempre que necessário, a informação aos trabalhadores no domínio da Segurança Social.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço na central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

Assistente técnico-comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem obras, apresenta os materiais e expõe as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização e o melhor aproveitamento técnico-económico. Elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas e, eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

Chefe de serviço de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controle da acção comercial da empresa, dirigindo os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de técnicos de vendas do sector de vendas da empresa.

Delegado técnico-comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que promove e concretiza vendas, podendo a sua acção ser desenvolvida tanto junto do agente como de entidades que promovem obras; elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas.

Inspector/prospector de vendas. — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas, assim como inspecciona a actividade comercial dos agentes e visita clientes, informando-se das suas necessidades e recebendo reclamações; verifica as possibilidades do mer-

cado nos seus vários aspectos, poder aquisitivo e solvabilidade, e observa a aceitação do mercado para os produtos e serviços vendidos; recebe encomendas, colhe elementos para elaboração de orçamentos e diligencia pela boa cobrança das vendas.

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

Os trabalhadores até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função.

Supervisor de área comercial principal. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controle da acção comercial da empresa em determinada zona do País; dirige os trabalhadores adstritos a essa zona.

Chefe de delegação. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla uma delegação da empresa; avalia as necessidades da delegação; assegura-se do cumprimento das normas estabelecidas pela empresa em matéria de crédito e de vendas; analisa diariamente as rotas e itinerários a fim de verificar se existem quaisquer modificações a fazer para uma maior rentabilidade de distribuição de material e vendas; efectua previsões, elaborando estimativas, para a zona da delegação; colabora na formação técnico-profissional dos vários elementos da delegação.

Supervisor de área comercial. — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma equipa de vendas; reúne, diariamente e antes do início da actividade, com os vendedores para transmitir e recolher informações, indicar quotas de vendas ideais a atingir e estabelecer o itinerário a percorrer e os clientes a visitar; acompanha regularmente os vendedores a fim de verificar o seu comportamento junto dos clientes; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, pedidos de publicidade e consignações, e transmite-os ao seu superior ou, se for possível, resolve-os no próprio local de venda; faz prospecção de novos clientes; controla os resultados e a actuação da equipa de vendas, analisando os mapas-gráficos de vendas e os relatórios dos vendedores; faz relatórios-resumo mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência.

Técnicos/licenciados/bacharéis. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau 1:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob orientação e controle de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau 2:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controle frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisorado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau 4:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controle e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinejar trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau 5:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Técnicos construtores civis

1: Técnico construtor civil de grau I. — É o trabalhador que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina, o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto a conformidade com os procedimentos prescritos.

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

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

Técnico construtor civil de grau IV. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delineia o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

2 — Carreira profissional:

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

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

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

3 — Deontologia profissional:

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

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

Coordenador de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora na elaboração das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e a qualidade das refeições. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera 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; tem 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 guarnecê-os; executa ou vela pela limpeza, pela cozinha e pelos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção de ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do provisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Nesta profissão haverá as categorias de cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Cozinheiro principal. — É o trabalhador que pelos seus conhecimentos, aptidão e capacidade executa as tarefas mais exigentes que competem aos cozinheiros, podendo-os coordenar, em equipa, para trabalhos definidos e substituir o coordenador nas suas ausências ou impedimentos.

Empregado de bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos; procede à cobrança dos respectivos consumos e executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui as refeições; levanta tabuleiros ou loiças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza dos diversos sectores.

Coordenador de limpeza. — É o trabalhador que superintende e coordena todos os serviços de limpeza da empresa.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações. Sempre que desempenhe funções de orientação e coordenação, ser-lhe-á atribuída, para os devidos efeitos, a categoria de coordenador de limpeza.

Produção e serviços de apoio

Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas. — O trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Ajudante de fiel de armazém. — O trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadoria.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

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

Auxiliar de serviços fabris/apoio. — O trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico de fibrocimento. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

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

Chefe de planeamento de produção. — É o trabalhador que chefia várias secções de fabrico, transformação e acabamento; elabora programas de fabrico, acabamento e planos de trabalho; controla o fabrico, a produção e o pessoal dos diversos sectores que estão a seu cargo; coordena as ligações existentes entre vários grupos de trabalho do sector; estuda sistemas, racionalização do trabalho, métodos e tempos e encaminhamentos; colabora no controle de qualidade, na execução de peças novas e especiais, no fabrico de moldes e orçamentos e participa na segurança de trabalho, formação, definição de efectivos e assuntos relacionados com o pessoal.

Chefe de serviços de apoio. — É o trabalhador que, com autonomia de decisão, desempenha funções equiparadas às do chefe de serviços fabril na área de manutenção e apoio, com quem colabora.

Chefe de serviços fabril. — É o trabalhador que superintende o trabalho dos coordenadores fabris pertencentes ao seu serviço, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos; colabora no controle de qualidade, manutenção de maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança do trabalho e colabora ainda na formação de pessoal.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo tratores, empilhadores e ou outros aparelhos automotores destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas lingagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, lim-

pando e lubrificando as peças dos engenhos. Acessoriamente, pode executar tarefas cometidas ao fiel de armazém/conferente.

Coordenador de apoio (secção). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Coordenador de armazém. — É o trabalhador que dirige toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu funcionamento, coordenando os trabalhadores que nele prestam serviço.

Coordenador fabril. — É o trabalhador responsável pela execução do programa de produção distribuído pelo seu superior, coordenando os trabalhadores sob a sua responsabilidade, quer no aspecto disciplinar, quer no desempenho e formação profissionais.

Coordenador fiscal. — É o trabalhador que, mediante o caderno de encargos, verifica e fiscaliza a execução da obra, dirigindo, sob orientação do superior hierárquico, um conjunto de trabalhadores.

Coordenador fiscal geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

Coordenador geral de armazém. — É o trabalhador que superintende nos diversos armazéns.

Coordenador de produção (secção). — É o trabalhador que coordena e orienta nas instalações fabris diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais, presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe são confiados e dá assistência e manutenção às máquinas e equipamentos, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do controle de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

Fiel de armazém/conferente. — É o trabalhador que executa e fiscaliza as operações de entrada e saída, arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais recebidos e enviados e as notas de encomenda, guias de saída, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas e orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Excepcionalmente, pode executar outras tarefas relacionadas com o armazém compatíveis com a sua categoria profissional.

Moldador/acabador de fibrocimento. — É o trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acamento de peças. Procede igualmente às

tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como corta, monta, fura, desbasta, grossa, lixa e outras. Para o efeito, utiliza moldes, máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre as normas de produção, fabrico, acabamento e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao operador de fabrico.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela sua boa conservação.

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

Operador de fabrico. — É o trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como fabrico, preparação de massa ou pasta, desmolagem e acabamentos do fibrocimento; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre as normas de fabrico, produção e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao moldador/acabador.

Oficial especializado de fabrico. — É o oficial de 1.º escalão de profissão ou categoria ligada ao fabrico que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

Servente. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização, que se ocupa da movimentação de carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho. Quando fora das instalações, trabalha em qualquer local em que se justifique a sua presença.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a um grau superior às exigidas à sua profissão.

Trabalhador qualificado de apoio. — É o trabalhador que, pela sua competência, experiência, aptidão e capacidade técnicas, desempenha funções de grau superior às exigidas ao seu grupo profissional.

Verificador de qualidade/operador de laboratório. — É o trabalhador que verifica os produtos e trabalho, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o controle de qualidade, segundo orientação

superior, tais como ensaios e ou análises de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheita de amostras durante a laboração e regista os resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre controle de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

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

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para produtos de fibrocimento ou outros.

Chefe de equipa/oficial principal. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho da sua especialidade sob as ordens do coordenador, podendo substituí-lo na sua ausência.

Coordenador. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores qualificados.

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

Marteleiro. — É o trabalhador que, com carácter predominante, manobra martelos perfuradores ou demolidores.

Montador de fibrocimento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, faz assentamentos de materiais em fibrocimento e em plástico e respectivos acessórios.

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

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Praticante de montador de fibrocimento. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais montadores, os coadjuva nos seus trabalhos.

Coordenador arvorado. — É o trabalhador que chefa uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem dos respectivos elementos.

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

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios; procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação; controla e é responsável pela existência, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e entrega.

Lubrificador. — É o trabalho que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

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

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

Nota. — As categorias profissionais com classes (1.^a e 2.^a) da produção e serviços de apoio terão um acesso automático de 2.^a a 1.^a decorridos três anos de permanência na classe.

Técnicos de desenho

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

Chefe de sala de desenho. — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades dos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente. Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções, de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas do serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais.

Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamentos e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos.

Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando se justifique.

Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes da actividade do departamento, segundo o plano de contas estabelecido.

Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas.

Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar, com a técnica e pormenor necessários, esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica.

Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projeção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias, de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos.

Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de escalão superior e faz tirocinio para ingresso na categoria de desenhador de execução. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Desenhador projectista chefe de grupo. — É o trabalhador que, para além da sua função técnica, tem a responsabilidade de coordenar, programar e orientar trabalhos de estudo ou projecto, nomeadamente de ma-

nutenção industrial. Pode especializar-se num dado ramo da técnica. Torna decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que establece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico. Neste sentido, poderá intervir junto das entidades que promovem obras, apresentando os materiais, expondo as suas vantagens e explicando o seu modo de utilização; deverá possuir conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. Utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes, cabendo-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utiliza. Eventualmente, poderá proceder à recolha de encomendas e colheita de elementos para elaboração de orçamentos e, se necessário, a pedido do cliente, poderá elaborar orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos e acompanhará, se tal for necessário, o desenvolvimento dos processos, de modo a garantir o bom andamento dos mesmos.

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

Desenhador principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e capacidade, executa as tarefas mais exigentes que competem aos desenhadores, podendo-os coordenar, em equipa, para trabalhos definidos, e substitui o responsável superior nas suas ausências ou impedimentos.

Medidor orçamentista principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e capacidade, executa as tarefas mais exigentes que competem aos medidores orçamentistas e substitui o medidor orçamentista-coordenador nas suas ausências ou impedimentos.

Técnico medidor orçamentista. — É o trabalhador que efectua medições e orçamentos e presta assistência a clientes ou trabalhos em obra, estabelecendo com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra,

tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico; presta as informações necessárias no seu local de trabalho ou, tornando-se necessário, mediante deslocações junto do cliente. Tem conhecimentos de desenho, de matérias-primas específicas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho da sua função baseia-se na análise de diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos ou outras solicitações apresentadas pelo cliente. Utiliza as tabelas de preços de que dispõe e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento, completa-o e estabelece, com indicação por menorizada, todos os materiais a entregar e as operações a realizar.

Condições específicas de admissão e carreira profissional:

I — Admissão e acessos:

1 — Condições de admissão. — Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e as condições seguintes:

1.1 — Para desenhador:

- a) Curso complementar — 11.º ano (nomeadamente de mecanotecnica, electrotecnia ou construção civil), que ingressam na categoria de desenhador de execução tirocinante;
- b) Estágio de desenho de máquinas ou de construção civil dos centros de formação profissional do IEFP/MT, que ingressam na categoria de desenhador de execução I;
- c) Curso de desenhador (via técnico-profissional ou via profissionalizante do 12.º ano), que ingressam na categoria de desenhador de estudos I.

1.2 — Para medidor orçamentista:

- a) Curso de técnico de obras ou de desenhador de construção civil (nível do 12.º ano) ou curso complementar (11.º ano, preferência: construção civil) com, pelo menos, três anos de experiência de desenho, que ingressam na categoria de medidor orçamentista I;
- b) Curso de medidor orçamentista (via técnico-profissional do 12.º ano), que ingressam na categoria de medidor orçamentista I.

2 — Acessos e promoções:

- a) Os trabalhadores que completem um ano na categoria de desenhador de execução tirocinante terão acesso automático a desenhador de execução I;
- b) Os trabalhadores que completem três anos em desenhador de execução I terão acesso automático a desenhador de execução II. A sua promoção a desenhador de estudos dá-se por desempenho de funções ou por decisão da empresa;
- c) Os medidores orçamentistas e os desenhadores de estudos terão acesso automático a II e III decorridos que sejam dois anos no I e três anos no II. Estes tempos poderão ser reduzidos por decisão da empresa.

ANEXO II

Quadro base de proporções mínimas para a classificação dos trabalhadores

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante os seguintes quadros de densidade:

	Número de profissionais										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
a) Escriturários:											
De 1. ^a	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3	
De 2. ^a	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	
De 3. ^a	-	-	1	2	2	2	3	4	4	4	
b) Operadores mecanográficos:											
De 1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	
De 2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5	

2 — Sempre que o número de trabalhadores for superior a dez, as proporções para classificação far-se-ão por grupos de dez, respeitante em cada um deles às respectivas proporções.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

6 — As categorias só contarão para efeitos de quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais e profissões	Remunerações	
1	Técnico/licenciado/bacharel de grau 6	194 000\$00	
2	Analista-chefe de projecto Chefe de software de métodos Técnico/licenciado/bacharel de grau 5	170 000\$00	
3	Analista de sistemas de informação B... Chefe de divisão B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-B	141 500\$00	
4	Analista de sistemas de informação A Chefe de divisão A Contabilista/técnico de contas B Técnico/licenciado/bacharel de grau 4-A	123 250\$00	
5	1	Chefe de departamento B Chefe de delegação C Contabilista/técnico de contas A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-C	114 500\$00

Níveis	Categorias profissionais e profissões	Remunerações	
5	2	Chefe de planeamento de produção B	111 600\$00
	1	Chefe de delegação B Chefe de departamento A Chefe de serviços B Chefe de serviços de vendas B Supervisor de área comercial principal B Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-B	104 800\$00
6	2	Chefe de serviços de apoio B Chefe de serviços fabril B Chefe de planeamento de produção A	104 400\$00
	3	Chefe de sala de desenho Desenhador projectista chefe de grupo Medidor orçamentista coordenador B Técnico de construção civil de grau IV	101 100\$00
	1	Chefe de serviços de apoio A Chefe de serviços fabril A Coordenador fiscal geral B	96 250\$00
7	2	Analista programador Chefe de delegação A Chefe de serviços A Chefe de serviços de vendas A Desenhador projectista III Secretário de administração B Secretário-correspondente B Supervisor de área comercial principal A Técnico/licenciado/bacharel de grau 3-A	95 900\$00
	1	Coordenador fiscal geral A Desenhador projectista II Medidor orçamentista coordenador A Técnico de construção civil de grau III Técnico de serviço social	92 100\$00
8	2	Chefe de exploração Chefe de secção B Chefe de vendas B Desenhador projectista I Programador de computador B Secretário de administração A Secretário-correspondente A Supervisor de área comercial B Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-C	91 400\$00
	1	Chefe de secção A Chefe de vendas A Controlador de trabalhos de informática B Coordenador de apoio B (secção) Coordenador de produção B (secção) Programador de computador A Secretário de direcção C Supervisor de área comercial A Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-B	84 750\$00
9	2	Coordenador fiscal B Delegado técnico comercial B Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A	82 500\$00

Níveis	Categorias profissionais e profissões	Remunerações	Níveis	Categorias profissionais e profissões	Remunerações	
3	Medidor orçamentista principal B Técnico medidor orçamentista III	80 300\$00	14	2	Operador mecanográfico de 2. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Promotor de vendas até três anos Recepção/motorista B Segundo-escriturário Telefonista B	64 550\$00
10	Delegado técnico comercial A Desenhador principal B Escriturário principal B Operador mecanográfico principal B Operador de sistemas B Secretário de direcção B Subchefe de secção B Técnico/licenciado/bacharel de grau 2-A	80 200\$00	15	1	Coordenador de armazém A Coordenador de refeitório A Coordenador arvorado A Desenhador de execução II Enfermeiro B Montador de fibrocimento B Motorista B Oficial especializado de fabrico B	62 050\$00
11	Assistente técnico comercial Controlador de trabalhos de informática A Coordenador de apoio A (secção) Coordenador fiscal A Coordenador de produção A (secção) Desenhador principal A Escriturário principal A Inspector/prospector de vendas Medidor orçamentista principal A Operador mecanográfico principal A Operador de sistemas A Secretário de direcção A Subchefe de secção A Técnico de construção civil de grau II Técnico/licenciado/bacharel de grau I Técnico medidor orçamentista II	77 700\$00	16	2	Cozinheiro principal.....	61 250\$00
12	Coordenador fabril B Coordenador geral de armazém B Técnico medidor orçamentista I Trabalhador qualificado de apoio B	75 500\$00			Afinador de máquinas de 1. ^a Apontador B Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de tosco de 1. ^a Condutor-manobrador B Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de execução I Electricista B Enfermeiro A Fiel de armazém/conferente B Montador de fibrocimento A Motorista A Oficial especializado de fabrico A Pedreiro/trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório B	57 900\$00
13	Desenhador de estudos III Medidor orçamentista III	73 400\$00			Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de motorista B Apontador A Arquivista técnico Canalizador de 2. ^a Capataz Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de tosco de 2. ^a Condutor-manobrador A Contínuo de 1. ^a Cozinheiro de 2. ^a Desenhador de execução tirocinante Electricista A Ferramenteiro Fiel de armazém/conferente A Lubrificador Marteleiro Moldador/acabador de 1. ^a Operador de apoio de 1. ^a Operador de fabrico de 1. ^a Pedreiro/trolha de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pintor de 2. ^a Recepção B Recepção/motorista A Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista A Terceiro-escriturário Torneiro mecânico de 2. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório A	56 000\$00
14	1	Chefe de equipa A/oficial principal A (MET/EL/CC) Coordenador de 2. ^a (MET/EL/CC) Trabalhador de qualificação especializada A	65 800\$00	17	Cobrador (a) Esteno-dactilógrafo até três anos	
2						

Níveis	Categorias profissionais e profissões	Remunerações
18	Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas Ajudante de fiel de armazém Ajudante de motorista A Cozinheiro de 3. ^a Empregado de bar B Moldador/acabador de 2. ^a Operador de apoio de 2. ^a Operador de fabrico de 2. ^a	54 800\$00
19	Auxiliar de armazém B Auxiliar de serviços fabris/apoio C Empregado de bar A Empregado de refeitório B Coordenador de limpeza (b) Guarda/penteiro B [(b) e (c)] Servente B	49 750\$00
20	Dactilógrafo do 3. ^º ano Estagiário do 3. ^º ano Guarda/penteiro A [(b) e (c)] Operador mecanográfico estagiário do 2. ^º ano Repcionista A	48 550\$00
21	Empregado de refeitório A Auxiliar de armazém A Auxiliar de serviços fabris/apoio B Servente A Praticante de montador de fibrocimento B	47 850\$00
22	Dactilógrafo do 2. ^º ano Estagiário do 2. ^º ano Operador mecanográfico estagiário do 1. ^º ano Trabalhador de limpeza (b)	45 700\$00
23	Auxiliar de serviços fabris/apoio A Contínuo de 2. ^a Dactilógrafo do 1. ^º ano Estagiário do 1. ^º ano Praticante de montador de fibrocimento A	41 400\$00
	Paquete	31 950\$00

(a) Os caixas, cobradores ou quem no seu impedimento os substitua têm direito a um abono mensal para faltas no montante de 3480\$ para tempo inteiro.

(b) Remuneração para tempo inteiro.

(c) Para os guardas/penteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio por trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição, sendo atribuído um subsídio mensal de penitúcia por trabalho efectivo no montante de 295\$ por dia.

(d) Aos recepcionistas/motoristas, em serviço de garagem, é atribuído um subsídio mensal de 2750\$ para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e a descontinuidade do horário semanal.

ANEXO IV

Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços

CAPÍTULO I

Objectivo e campo de aplicação

Artigo 1.^º

Objectivo

O presente Regulamento tem por objectivo assegurar boas condições de higiene e segurança e a melhor

qualidade de ambiente de trabalho em todos os locais onde as empresas desenvolvam a sua actividade de comércio, escritório e serviços.

Artigo 2.^º

Campo de aplicação

O presente Regulamento aplica-se aos estabelecimentos ou locais onde os trabalhadores exerçam a actividade de comércio ou de escritório e em todos os serviços ou locais de quaisquer estabelecimentos onde os trabalhadores exerçam, principalmente, a actividade de escritório e aos quais não se aplique legislação ou outras disposições que regulamentem a higiene e segurança na indústria.

CAPÍTULO II

Condições gerais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Requisitos gerais

Artigo 3.^º

Espaço unitário do trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde e segurança.

2 — Para efeito do número anterior, os locais de trabalho devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) A área útil por trabalhador, excluindo a ocupada pelo posto de trabalho fixo, não deve ser inferior a 2 m² e o espaço entre postos de trabalho não deve ser inferior a 80 cm;
- b) O volume mínimo por trabalhador não deve ser inferior a 10 m³;
- c) O pé direito dos locais de trabalho não deve ser inferior a 3 m; admitindo-se, nos edifícios adaptados, uma tolerância até 2,70 m;
- d) Os locais destinados exclusivamente a armazém, e desde que neles não haja permanência de trabalhadores, podem ter como tolerância limite 2,20 m de pé direito.

3 — Todos os estabelecimentos comerciais, escritórios e serviços que à data da entrada em vigor deste diploma já funcionem em instalações cujo pé direito seja inferior aos mínimos exigidos na alínea c) do n.^º 2 deste artigo deverão dispor de meios complementares de renovação do ar.

Artigo 4.^º

Assentos

1 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos apropriados e em número suficiente, de modo que possam, sempre que seja compatível com a natureza do trabalho, realizá-lo na posição de sentado.

2 — Nos postos de trabalho fixos devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos facilmente hi-

gienizáveis, confortáveis, funcionais, anatomicamente adaptados aos requisitos do posto de trabalho e à duração do mesmo.

SECÇÃO II

Conservação dos locais de trabalho

Artigo 5.º

Conservação e higienização

Todos os locais de trabalho, zonas de passagens, instalações comuns e ainda os seus equipamentos devem estar conveniente e permanentemente conservados e higienizados.

Artigo 6.º

Limpeza diária e periódica

1 — Devem ser limpos diariamente:

- a) Os pavimentos;
- b) Os planos de trabalho e seus utensílios;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso diário;
- d) As instalações higieno-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, ou outras comuns postas à disposição dos trabalhadores.

2 — Devem ser limpos periodicamente:

- a) Paredes e tectos;
- b) Fontes de luz natural e artificial;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso não diário;
- d) As instalações referidas no n.º 1, alínea d), que serão ainda sujeitas a desinfecção.

Artigo 7.º

Operações de limpeza e desinfecção

As operações de limpeza e desinfecção devem ser feitas:

- a) Por forma que não levantem poeiras;
- b) Fora das horas de trabalho, ou, durante as horas de trabalho, quando exigências particulares a tal obriguem e possam ser feitas sem inconveniente grave para o trabalhador;
- c) Com produtos não tóxicos ou irritantes, designadamente nas instalações higieno-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, e em outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Desperdícios

1 — Os desperdícios ou restos incômodos devem ser colocados em recipientes resistentes e higienizáveis com tampa, que serão removidos diariamente do local de trabalho.

2 — Quando os desperdícios ou restos forem muito incômodos ou susceptíveis de libertarem substâncias tó-

xicas, perigosas ou infectantes, devem ser previamente neutralizados e colocados em recipientes resistentes cuja tampa feche hermeticamente. A sua remoção do local de trabalho deve ser diária ou no final de cada turno de trabalho, conforme os casos.

3 — Cada posto de trabalho deve ter recipiente ou dispositivo próprio.

CAPÍTULO III

Condições especiais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Condições atmosféricas

Artigo 9.º

Atmosfera de trabalho

1 — A atmosfera de trabalho, bem como a das instalações comuns, devem garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

2 — Os diversos locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem conter meios que permitam a renovação natural e permanente do ar, sem provocar correntes incômodas ou prejudiciais aos trabalhadores.

3 — Os postos de trabalho que libertem ou produzam produtos incômodos, tóxicos ou infectantes devem estar providos de dispositivos de captação local e respectiva drenagem, de modo a impedir a sua difusão no ambiente de trabalho.

4 — Os postos de trabalho que utilizem produtos incômodos, tóxicos ou infectantes devem estar isolados dos restantes postos de trabalho, não comunicando directamente entre si.

5 — Nos compartimentos cegos ou interiores, ou quando a ventilação pelo processo previsto no n.º 2 não for suficiente, devem ser instalados meios que assegurem a renovação forçada do ar, não provocando correntes ou arrefecimentos bruscos prejudiciais.

6 — Os meios destinados à renovação natural ou forçada da atmosfera de trabalho e das instalações comuns devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Não produzir nem admitir na atmosfera de trabalho e das instalações comuns substâncias incômodas, tóxicas, perigosas ou infectantes;
- b) O caudal médio de ar fresco e puro a ser admitido na atmosfera de trabalho deve tender a, pelo menos, 30 m^3 por hora e por trabalhador. O caudal poderá ser aumentado até 50 m^3 sempre que as condições ambientais o exijam;
- c) Os dispositivos artificiais de renovação do ar devem ser silenciosos.

7 — Nos compartimentos cegos ou interiores, sempre que a entidade fiscalizadora reconheça a potencialidade de risco grave, pode ser exigível a adopção de um sistema de ventilação de emergência.

SECÇÃO II

Condições de temperatura e humidade

Artigo 10.º

Temperatura e humidade

1 — Os locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem oferecer boas condições de temperatura e humidade, de modo a proporcionar bem-estar e defender a saúde dos trabalhadores.

a) A temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre 18.ºC e 22.ºC, salvo em determinadas condições climatéricas, em que poderá atingir os 25.ºC.

b) A humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 50% e 70%.

c) Sempre que da ventilação natural não resulte uma atmosfera de trabalho conforme as alíneas anteriores, deve-se procurar adoptar sistemas artificiais de ventilação e de aquecimento ou arrefecimento, conforme os casos.

d) Os dispositivos artificiais de correcção da atmosfera de trabalho não devem ser poluentes, sendo de recomendar os sistemas de ar condicionado, locais ou gerais.

2 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar na vizinhança imediata de instalações que produzam radiações térmicas elevadas ou um arrefecimento intenso, a menos que se tomem medidas apropriadas de protecção.

3 — Os radiadores, convectores ou tubagens de aquecimento central devem ser instalados de modo que os trabalhadores não sejam incomodados pela irradiação do calor ou circulação de ar quente.

Artigo 11.º

Alterações bruscas de temperatura

1 — Os trabalhadores não devem ser sujeitos, em consequência das condições do ambiente de trabalho, a variações bruscas de temperatura consideradas nocivas à saúde, pelo que devem ser protegidos com equipamento individual.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem instalar-se câmaras de transição para que os trabalhadores se possam aquecer ou arrefecer gradualmente até à temperatura exterior.

3 — Os trabalhadores que exerçam tarefas no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

4 — A protecção deve ser assegurada, conforme os casos, por abrigos ou pelo uso de fato apropriado e outros dispositivos de protecção individual.

Artigo 12.º

Pausas no horário de trabalho

Sempre que os trabalhadores estejam submetidos a temperaturas muito altas ou muito baixas em conse-

quência das condições do ambiente de trabalho, devem ser adoptadas medidas correctivas adequadas ou, em situações excepcionais, ser-lhes facultadas pausas no horário de trabalho ou reduzida a duração deste.

SECÇÃO III

Condições de iluminação

Artigo 13.º

Iluminação

1 — Os locais de trabalho ou de passagem dos trabalhadores e as instalações comuns devem ser providos de iluminação natural ou complementar artificial, quando aquela for insuficiente por inviabilidade do cumprimento do preceituado no n.º 3.

2 — A iluminação nos locais de trabalho deve ser adequada aos requisitos de iluminação das tarefas a executar e obedecer aos valores insertos no Regulamento Tipo de Segurança nos Estabelecimentos Industriais da Organização Internacional do Trabalho, com as necessárias adaptações, enquanto não forem publicadas normas portuguesas.

3 — A superfície dos meios transparentes nas aberturas destinadas à iluminação natural não deve ser inferior a um terço da área do pavimento a iluminar e nalguns casos poderá atingir um meio, se a entidade fiscalizadora o reconhecer necessário.

4 — Sempre que os requisitos da tarefa de um posto de trabalho o exigam e sejam reconhecidos pela entidade fiscalizadora, deve ser aplicada sobre o mesmo iluminação local, como complemento do sistema de iluminação geral.

5 — A iluminação artificial não deve poluir a atmosfera de trabalho e deve ser, sempre que possível, eléctrica.

6 — Além da iluminação mínima e adequada aos requisitos das tarefas dos diversos postos de trabalho, as fontes de iluminação devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem de intensidade uniforme e estarem distribuídas de modo a evitar contrastes muito acentuados e reflexos prejudiciais nos locais de trabalho, em especial nos planos de trabalho;
- b) Não provocarem encandeamento;
- c) Não provocarem excessivo aquecimento;
- d) Não provocarem cheiros, fumos ou gases incômodos, tóxicos ou perigosos;
- e) Não serem susceptíveis de variações grandes de intensidade.

7 — Nos casos em que a tecnologia o exija, devem ser fornecidos aos trabalhadores meios ópticos adequados.

8 — Os locais onde trabalham grande número de pessoas devem estar providos de sistema de iluminação de emergência e de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saídas, conforme as disposições regulamentares em vigor.

Artigo 14.º

Iluminação de segurança e sinalização de emergência

Devem ser previstos sistemas de iluminação de segurança e de sinalização luminosa de emergência em casos de interrupção de corrente para locais onde se reúna um grande número de trabalhadores ou de público ou noutras em que a interrupção de corrente possa provocar situações de risco.

Artigo 15.º

Tonalidade das paredes

A tonalidade das paredes e tectos deve ser de modo a não absorver demasiada luz.

Artigo 16.º

Superfície das instalações e planos de trabalho

As superfícies das instalações e dos planos de trabalho não devem provocar reflexos prejudiciais ou encanadeamento.

SECÇÃO IV

Ruído e vibrações

Artigo 17.º

Ruído e vibrações

1 — Em todos os locais de trabalho devem eliminar-se ou reduzir-se os ruídos e vibrações aí produzidos e limitar-se a sua propagação pela adopção de medidas técnicas apropriadas com vista a evitar os seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverão ser adoptadas as seguintes medidas técnicas:

- a) Programação do trabalho de modo a isolar os postos de trabalho ruidosos e trepidantes dos restantes;
- b) Insonorização dos compartimentos ou locais onde existem postos de trabalho ruidosos;
- c) Fornecimento de dispositivos de protecção individual aos trabalhadores dos postos de trabalho ruidosos, como complemento das medidas técnicas gerais, sempre que for necessário.

Artigo 18.º

Ruído ambiente

Sempre que possível, os valores limites da exposição ao ruído e às vibrações não devem ultrapassar os indicados nas normas portuguesas.

CAPÍTULO IV

Protecção de Máquinas

Artigo 19.º

Dispositivos de segurança

1 — Os elementos móveis de motor e máquinas e eventuais órgãos de transmissão, bem como as suas

partes perigosas, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização sejam de modo a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos.

2 — As máquinas antigas, construídas ou instaladas sem dispositivos de segurança eficientes, devem ser modificadas ou protegidas, sempre que o risco existente o justifique.

CAPÍTULO V

Métodos e ritmos de trabalho

Artigo 20.º

Métodos de trabalho

Os métodos de trabalho devem ser consentâneos com as regras de segurança e higiene do trabalho, de saúde física e mental e o conforto dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Ritmos de trabalho

1 — Os ritmos de trabalho não devem ocasionar efeitos nocivos aos trabalhadores, particularmente nos domínios da fadiga física ou nervosa.

2 — Com o objectivo de prevenir ou limitar os efeitos indicados, devem prever-se pausas no decurso do trabalho ou, caso seja possível, criar-se sistemas de rotatividade no desempenho das tarefas.

3 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita com base em parecer emitido pelo médico do trabalho da empresa ou, no caso de este não existir, por médico competente previamente designado pelas partes.

4 — Compete à entidade fiscalizadora, no objectivo de prevenir os efeitos que o presente artigo acautela, recomendar aos empregados a aplicação das medidas consideradas no n.º 2.

CAPÍTULO VI

Substâncias e processos incômodos, insalubres e tóxicos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Protecção técnica e individual

Os trabalhadores devem ser protegidos por medidas técnicas e eficientes e, complementarmente, pelo uso de dispositivos de protecção individual contra as substâncias e processos incômodos, insalubres, tóxicos, perigosos ou infectantes.

Artigo 23.^º

Recipientes

Os recipientes contendo substâncias perigosas devem ter:

- a) Um dístico ou sinal de «perigo»;
- b) O nome da substância ou uma designação de referência;
- c) Na medida do possível, os conselhos essenciais relativos ao primeiro cuidado a administrar no caso de as substâncias em causa poderem afectar a saúde ou a integridade física dos trabalhadores.

Artigo 24.^º

Utilização e manipulação de substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas

1 — Quando os trabalhadores utilizem, manipulem ou lidem com substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas, a autoridade competente poderá fixar os cuidados e as medidas a observar através de normas relativas aos equipamentos e meios de protecção individual.

2 — Os meios de protecção individual devem ser fornecidos em boas condições de utilização, em obediência ao dever de colaboração expresso no artigo 48.^º do presente Regulamento.

Artigo 25.^º

Idade mínima

Para trabalhos que impliquem a utilização dos processos e substâncias referidos no artigo anterior será fixada uma idade mínima.

SECÇÃO II

Locais subterrâneos, cegos ou sem janelas

Artigo 26.^º

Dispositivos especiais

Os locais subterrâneos, bem como cegos ou sem janelas, onde se executem trabalhos regularmente e onde se manipulem substâncias incômodas, tóxicas, perigosas ou infectantes devem ser dotados de dispositivos eficazes de renovação do ar e dispositivos artificiais de iluminação e aquecimento, sem viciarem a atmosfera ambiente.

Artigo 27.^º

Condições de trabalho

Se a iluminação artificial e a renovação do ar dos locais subterrâneos, cegos ou sem janelas não forem suficientes, os trabalhadores, na medida do possível, não devem trabalhar de um modo continuado mas por rotação, que poderá ser imposta, em determinados casos, pela entidade fiscalizadora.

SECÇÃO III

Armazenagem

Artigo 28.^º

Armazenagem

1 — A armazenagem dos produtos ou substâncias incômodos, insalubres, perigosos, tóxicos ou infectantes deve ser efectuada em compartimento próprio, não comunicando directamente com os locais de trabalho, e obedecerá às seguintes características:

- a) Ter sistema de ventilação eficiente, de modo a impedir acumulação perigosa de gases ou vapores;
- b) Fechar hermeticamente, de modo a evitar que os locais de trabalho sejam inundados pelos cheiros, gases ou vapores;
- c) O pavimento deve ser escavado, de modo a poder receber o conteúdo das embalagens que sejam susceptíveis de deterioração.

2 — Quando os produtos armazenados forem inflamáveis ou explosivos, simples ou misturados, os armazéns devem dispor de uma parede frágil, voltada para a zona exterior livre de habitações, instalação eléctrica blindada e antideflagrante e ainda porta chapeada a ferro.

SECÇÃO IV

Armazenagem em instalações frigoríficas

Artigo 29.^º

Requisitos das instalações frigoríficas

As instalações frigoríficas para armazenagem de produtos devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) As máquinas e as condutas de produtos frigoríficos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquidade;
- b) As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de espaço suficiente para a inspecção e a manutenção dos condensadores;
- c) As portas das instalações frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura, tanto do exterior como do interior, e, no caso de dispor de fechadura, devem existir dispositivos de alarme accionáveis no interior das câmaras que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação ou porteiro da empresa.

Artigo 30.^º

Protecção do trabalhador

1 — Quando o trabalho nas instalações frigoríficas tiver uma certa permanência, deverá haver câmara intermédia, com ar condicionado, onde o pessoal possa reaquecer-se e tomar bebidas e alimentos quentes.

2 — As pessoas que trabalhem no interior de instalações frigoríficas, em permanência ou não, devem usar equipamento especial de protecção individual, designadamente vestuário de agasalho de lã grossa, resguardado do pescoço e cabeça e calçado protegido do frio e humidade.

CAPÍTULO VII

Substâncias explosivas e inflamáveis

Artigo 31.º

Cuidados e medidas de protecção

1 — Nos locais onde se arrecadem, manipulem, empreguem ou vendam substâncias e agentes insalubres, tóxicos, perigosos, inflamáveis ou facilmente combustíveis ou se encontrem gases, vapores ou poeiras susceptíveis de darem lugar a incêndios ou explosões as instalações, equipamentos e utensílios empregados não devem originar aquecimentos perigosos ou formação de chispas.

2 — Para a lubrificação de máquinas e aparelhos em contacto com as substâncias susceptíveis de explosão ou inflamáveis devem usar-se lubrificantes que não dêem lugar a reacções perigosas com as referidas substâncias.

3 — Nos estabelecimentos em que se arrecadem, manipulem ou vendam substâncias inflamáveis ou susceptíveis de explosão deve existir, pelo menos, uma saída de emergência com portas de abrir para fora e mantidas permanentemente livres de qualquer obstáculo.

Artigo 32.º

Armazenagem — remissão

Os locais destinados a armazenamento de substâncias perigosas, inflamáveis, susceptíveis de explosão, corrosivas, devem obedecer aos requisitos previstos na secção II do capítulo VII do Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, quando adequados, e na medida do possível, mediante as necessárias adaptações, tendo em consideração a natureza do estabelecimento a que possam ser aplicáveis.

CAPÍTULO VIII

Armazéns e arrecadações

Artigo 33.º

Condições gerais

Os armazéns e arrecadações não devem comunicar directamente com os locais de trabalho, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Devem ter iluminação artificial, quando interiores ou subterrâneos;
- b) Devem ter ventilação adequada, quando interiores ou subterrâneos;
- c) Devem ter às entradas meios portáteis de extinção de incêndios, quando se justifique.

Artigo 34.º

Empilhamento

1 — Quando os materiais se conservem em embalagens, o empilhamento deve efectuar-se por forma a oferecer estabilidade.

a) O peso dos materiais empilhados não deve exceder, mesmo temporariamente, a sobrecarga prevista para os pavimentos.

b) Não é permitido o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir aos esforços laterais.

2 — O empilhamento dos materiais ou produtos deve realizar-se de maneira que não prejudique a conveniente distribuição da luz natural ou artificial, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luta contra incêndios.

CAPÍTULO IX

Prevenção de incêndios e protecção contra o fogo

Artigo 35.º

Equipamento de extinção de incêndios

1 — Todos os locais de trabalho aos quais se aplica este Regulamento devem estar providos de equipamento adequado para a extinção de incêndios, em perfeito estado de funcionamento, situado em locais acessíveis e convenientemente assinalados.

2 — O estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios deve ser verificado em intervalos regulares de acordo com as respectivas instruções de aplicação.

3 — Em todos os locais de trabalho deve existir pessoal em número suficiente e devidamente instruído no uso do equipamento de combate a incêndios.

Artigo 36.º

Instrução dos trabalhadores

1 — Todo o trabalhador deve estar suficientemente instruído sobre os planos de evacuação dos locais de trabalho, para o que se deverão fazer, com certa periodicidade, exercícios em que se ponham em prova os ensinamentos ministrados para evacuação em caso de eventual concretização do risco de incêndio.

2 — Nos locais em que haja ingresso público deverá ser fixado, de forma bem visível, o plano de evacuação do edifício, com sinalização adequada, em especial das saídas.

CAPÍTULO X

Instalações e equipamentos de higiene e bem-estar

SECÇÃO I

Instalações sanitárias

Artigo 37.º

Requisitos e equipamentos

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, ser separadas por sexos;
- b) Se situadas em edifício separado dos locais de trabalho, ter comunicação por passagens cobertas;

- c) Dispor de água canalizada e de esgotos ligados à rede geral ou a fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;
- d) Ser iluminadas e ventiladas, de preferência naturalmente;
- e) Ter pavimentos revestidos de material resistente, liso e impermeável, inclinados para ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos;
- f) Ter paredes de cor clara e revestidas de azulejo ou outro material impermeável até, pelo menos 1,5 m de altura.

2 — As instalações sanitárias devem dispor do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo;
- b) Uma retrete com bacia à turca ou de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- c) Um urinol, na antecâmara da retrete e na proporção da alínea anterior;
- d) Uma bacia de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

3 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer as seguintes condições:

- a) As retretes, munidas de autoclismo, devem ser instaladas em compartimentos separados, com, pelo menos, 0,8 m de largura e 1,3 m de comprimento, ventilados por tiragem directa para o exterior e com porta independente e provida de fecho;
- b) Quando as retretes forem reunidas em grupo, as divisórias dos compartimentos devem ter a altura mínima de 1,8 m e o seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,2 m acima do pavimento;
- c) Os urinóis, munidos de dispositivos de descargas de água, devem ser de fácil escoamento e lavagem.

Quando em grupo, devem ser separados por baias laterais distantes entre si, pelo menos, 0,6 m;

- d) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante e, preferencialmente, de dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

SECÇÃO II

Chuveiros

Artigo 38.º

Chuveiros

Quando a natureza do trabalho o exija, particular e nomeadamente quando o trabalhador manipule substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, deverá existir um chuveiro por cada grupo de dez trabalhadores ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho.

SECÇÃO III

Vestiários

Artigo 39.º

Vestiários

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores vestiários que lhes permitam mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 40.º

Armários individuais

1 — Os vestiários devem dispor de armários individuais sempre que os trabalhadores exerçam tarefas em que haja necessidade de mudança de roupa e na medida da área disponível dos estabelecimentos existentes.

2 — Deve haver tantos armários individuais quanto os trabalhadores do mesmo sexo e separados para homens e mulheres.

Artigo 41.º

Medidas e características

Os armários individuais devem ter as medidas e características fixadas nas normas portuguesas.

Artigo 42.º

Trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes

Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local diferente do destinado ao fato de trabalho.

SECÇÃO IV

Refeitórios

Artigo 43.º

Refeitórios

1 — Quando sejam fornecidas refeições aos trabalhadores, devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os requisitos seguintes:

Até 25 pessoas, 18,5 m²;

De 26 a 74 pessoas, 18,5 m² mais 0,65 m² por pessoa acima de 25;

De 75 a 149 pessoas, 50 m² mais 0,55 m² por pessoa acima de 74;

De 150 a 499 pessoas, 92 m² mais 0,50 m² por pessoa acima de 149;
De 500 pessoas ou mais, 255 m² mais 0,40 m² por pessoa acima de 499.

3 — Os refeitórios devem ser providos de bancos ou cadeiras e de mesas em número suficiente, devendo estas ter tampo liso sem fendas e de material impermeável.

4 — À entrada do refeitório deve haver, pelo menos, um lavatório fixo para os trabalhadores que nele tomem as refeições, com dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

5 — As paredes e pavimentos devem ser lisos e laváveis e aquelas, de preferência, pintadas de cor clara.

6 — Os refeitórios devem dispor, de preferência, de iluminação e ventilação naturais.

7 — É proibido tomar refeições nos postos de trabalho.

8 — Todos os trabalhadores que manipulem produtos irritantes, tóxicos ou infectantes não podem entrar nos refeitórios com os fatos de trabalho.

SECÇÃO V

Água potável

Artigo 44.^º

Água potável

1 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente e, se possível, corrente.

2 — Devem ser distribuídos copos individuais aos trabalhadores ou instalados bebedouros de jacto ascendente.

Artigo 45.^º

Recipientes de água

1 — Quando não houver rede de água potável, pode ser utilizada água potável de outra origem, desde que contida em recipientes fechados e higienizados.

2 — Os recipientes de água não potável e suas canalizações devem ter um dístico-aviso «Água imprópria para consumo».

CAPÍTULO XI

Dispositivos de protecção individual

Artigo 46.^º

Medidas de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e ou dispositivo de protecção individual contra os riscos resultantes das tarefas e operações efectuadas sempre que sejam insuficientes as medidas técnicas de higiene e segurança de carácter geral.

2 — O equipamento de protecção individual e o fato de trabalho não devem ser utilizados como meio de substituir qualquer protecção ou medida técnica eficaz, mas antes como recursos de segurança complementar.

CAPÍTULO XII

Primeiros socorros

Artigo 47.^º

Requisitos mínimos

1 — Todo o local de trabalho deve possuir um posto de primeiros socorros ou armários, caixas ou bolsas com conteúdo mínimo destinado a primeiros socorros, adequadamente distribuídos pelos vários sectores de trabalho.

2 — O conteúdo dos postos, armários, caixas e bolsas de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado, etiquetado e imediatamente substituído após a sua utilização.

3 — As condições indicadas no número anterior devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa, com o curso de socorrista.

4 — Junto dos armários, caixas ou bolsas de primeiros socorros devem existir instruções claras e simples para os primeiros cuidados a pôr em prática em cada caso de urgência.

CAPÍTULO XIII

Deveres gerais

Artigo 48.^º

Deveres de colaboração

As entidades competentes, os trabalhadores e os empregadores devem colaborar entre si, de modo a observarem-se as condições que assegurem a realização do objectivo previsto no artigo 1.^º

Artigo 49.^º

Dever das partes

1 — Os trabalhadores devem ser informados das questões de higiene e segurança relativas à sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores devem estar especialmente informados:

- a) Dos riscos para a saúde inerentes às substâncias nocivas que utilizam ou possam vir a utilizar ou manipular no decurso do seu trabalho, mesmo no caso de produtos cujo uso não seja habitual no estabelecimento;
- b) Da necessidade de utilizarem convenientemente equipamento e dispositivos de protecção individual ou colectiva.

3 — Constitui dever dos empregadores assegurar eficazmente a informação referida nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores, para além de cooperarem no cumprimento das obrigações que incumbem aos empregadores, devem:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável ou concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes;
- b) Utilizar, correctamente e segundo as instruções do fabricante e do empregador, os dispositivos técnicos gerais ou individuais de higiene e segurança que por este lhes são postos à disposição.

CAPÍTULO XIV

Entidade fiscalizadora e sanções

Artigo 50.º

Entidade fiscalizadora

A fiscalização do cumprimento das disposições deste Regulamento compete, consoante os casos, à Inspecção-Geral do Trabalho, à Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários e às demais entidades com competência na matéria, de harmonia com a legislação aplicável.

Artigo 51.º

Sanções e medidas cautelares

1 — Às infracções ao presente Regulamento é aplicável o regime legal estabelecido no Decreto-Lei n.º 491/85, de 26 de Novembro.

2 — Quando a situação constitua perigo iminente para a vida, saúde ou segurança dos trabalhadores, serão tomadas providências imediatas para eliminar ou prevenir possíveis consequências da falta de cumprimento das normas do presente Regulamento, podendo determinar-se a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais ou a selagem de qualquer equipamento.

3 — Destas decisões e seus fundamentos deverá de imediato ser dado conhecimento à entidade licenciadora com competência na matéria.

CAPÍTULO XV

Disposição transitória

Artigo 52.º

Regime de excepção

Podem ser excluídas, em concreto, do campo de aplicação deste Regulamento, pelas razões e forma previstas no n.º 1 do artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de Agosto, determinadas dependências das empresas.

ANEXO V

Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho dos Estabelecimentos Industriais

CAPÍTULO I

Higiene e segurança do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato deve obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente Regulamento.

Artigo 2.º

Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente Regulamento, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção de Saúde.

Artigo 3.º

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respetivo sindicato, têm direito a apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

Artigo 4.º

Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe seja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Artigo 5.º

Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instala-

ções comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelas normas oficiais ou as constantes na presente convenção.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

Artigo 6.^º

Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Artigo 7.^º

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal ou ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou de ambas, de acordo com as normas nacionais ou internacionais adoptadas, bem como das constantes na presente convenção.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Artigo 8.^º

Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de

impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertarem emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 9.^º

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Artigo 10.^º

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Artigo 11.^º

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfectamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão, ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Artigo 12.^º

Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões e de papel higiênico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Artigo 13.^º

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Artigo 14.^º

Equipamentos sanitários — dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;
- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido de substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvem um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés, providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

Artigo 15.^º

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados restos de alimentos ou outros detritos.

Artigo 16.^º

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Artigo 17.^º

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

Artigo 18.^º

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza do risco.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado, pelo menos, uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Artigo 19.^º

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Artigo 20.^º

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Artigo 21.^º

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Artigo 22.^º

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio,

bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Artigo 23.^º

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

ANEXO VI

Medicina do trabalho

Artigo 1.^º

Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiênicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam, em conjunto, o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas empresas pequenas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Artigo 2.^º

Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente anexo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

Artigo 3.º

Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral de Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de vinte dias.

Artigo 4.º

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

Artigo 5.º

Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de quinze trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço.

Artigo 6.º

Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos nesta convenção;
- g) Observar e regular, particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referentes ao ano anterior,

a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área;

- j) Participar ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

Artigo 7.º

Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Artigo 8.º

Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste anexo serão punidas com multas, de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décupo os limites do quantitativo da multa.

Artigo 10.º

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste Regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

ANEXO VII

Comissão de prevenção e segurança; encarregado de segurança e técnico de prevenção

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Artigo 1.º

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Artigo 2.º

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe dos recursos humanos, o médico da empresa e o assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Artigo 3.º

Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 4.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante,

no prazo de 48 horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

Artigo 5.º

Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção, regulamentos internos e sobre questões de higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação 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;
- f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar para que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Artigo 6.º

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

Artigo 7.º

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — Será encarregado de segurança o trabalhador que seja nomeado pela empresa, devendo-se ter em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

Artigo 8.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança interna e oficiais;

- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Artigo 9.º

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações, de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1988.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Empreitadas LUSALITE, L. dª:
(Assinatura ilegível.)

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do seu sindicato filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:
(Cinco assinaturas ilegíveis.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Março de 1988, a fl. 23 do livro n.º 5, com o n.º 95/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — Após a assinatura das partes e a publicação nos termos da cláusula 2.^a, o presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Air Atlantis, S. A., e, por outro, os tripulantes técnicos ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do pessoal actualmente não sindicalizado, ou enquadramento do já sindicalizado em sindicato não outorgante, não poderá afectar os deveres e os direitos consagrados pelo presente AE.

Cláusula 2.^a

Publicação e entrada em vigor

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Para efeitos do n.^o 1, entende-se por data de publicação a data da distribuição do referido *Boletim*.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — O período de vigência deste AE é de dois anos, sendo a tabela salarial revista anualmente.

2 — A parte que pretenda a revisão deverá apresentar a sua proposta até 90 dias do termo de vigência do AE ou da tabela salarial.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretende alterar.

4 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como parte, por um lado, a empresa e, por outro, qualquer dos sindicatos outorgantes.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

São deveres da empresa:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os tripulantes e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação, fazê-la de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;

- d) Proporcionar aos tripulantes boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos tripulantes, bem como facilitar-lhes a frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste acordo e da lei;
- f) Não exigir dos tripulantes trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Providenciar para que as suas relações com os tripulantes se processem num clima de mútua confiança;
- h) Passar aos tripulantes que o solicitem, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização frequentados na empresa;
- i) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o respectivo tripulante o solicitar;
- j) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controle de gestão, nos termos da lei;
- k) Fornecer aos sindicatos todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

Deveres específicos

São deveres específicos para com os tripulantes:

- a) Garantir a realização pessoal e profissional do tripulante enquanto trabalhador altamente especializado, nomeadamente criando condições adequadas ao desenvolvimento correcto da sua carreira e salvaguardando o prestígio e a dignidade das suas funções;
- b) Reconhecer e apoiar, na medida correspondente à responsabilidade das respectivas funções, a posição hierárquica de cada tripulante no âmbito das tripulações e da empresa e dar pronto andamento às participações e sugestões de serviço pelo mesmo emitidas;
- c) Dar aos tripulantes as facilidades necessárias para que possam renovar atempadamente a licença de voo, passaporte, vistos e vacinas, em dias livres de serviço;
- d) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;
- e) Respeitar a vida pessoal e familiar dos tripulantes, nomeadamente pela adequada organização de escalas de serviço e assistência e pelo cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho;
- f) Distribuir aos tripulantes os manuais, devidamente actualizados, necessários ao desempenho perfeito de cada uma das suas funções;
- g) Assegurar, nas escalas externas, transporte aos tripulantes entre os hóteis e o aeroporto e vice-versa;

- h)* Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo dos trabalhadores em serviço de inspecção.

Cláusula 6.^a

Procedimentos relativos às alíneas

a) e b) da cláusula 5.^a

Tendo em vista a efectivação do disposto nas alíneas *a* e *b*) da cláusula anterior, a empresa obriga-se a:

- a)* Veicular para os serviços competentes, no mais curto prazo, as participações constantes dos relatórios de viagem da responsabilidade do comandante, para imediato esclarecimento dos factos e situações nele referidos com influência na segurança e qualidade de serviço;
- b)* Dar conhecimento, uma vez concluída a averiguação, dos esclarecimentos obtidos nos termos da alínea *a*);
- c)* Promover pronta averiguação, mediante procedimento adequado, dos factos e situações referidos nos relatórios que influam negativamente na segurança e qualidade de serviço e de que não tenha sido obtido esclarecimento conclusivo dos serviços competentes;
- d)* Instaurar, com a máxima brevidade, procedimento disciplinar aos tripulantes relativamente aos quais sejam mencionadas nos relatórios atrás referidos infracções às normas sobre a conduta daqueles em serviço;
- e)* Proceder do mesmo modo relativamente aos restantes trabalhadores que, após a averiguação referida na alínea *c*), se mostrem serem responsáveis pelas anomalias verificadas.

Cláusula 7.^a

Deveres gerais dos tripulantes

São deveres dos tripulantes:

- a)* Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b)* Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c)* Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d)* Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e)* Cumprir as ordens e directrizes da empresa, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste acordo e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f)* Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

- h)* Cumprir e fazer cumprir normas de higiene e segurança no trabalho;
- i)* Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j)* Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a empresa mantenha relações comerciais;
- k)* Não utilizar a qualidade de empregado da empresa para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m)* Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- n)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 8.^a

Deveres específicos

São deveres específicos dos tripulantes:

- a)* Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido de protecção das vidas e bens que a empresa lhes confie;
- b)* Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa;
- c)* Adoptar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa, na medida em que não contrariem os seus direitos e garantias como trabalhadores e, especificamente, como tripulantes;
- d)* Dedicar toda a sua actividade de tripulante à empresa, abstendo-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com o acordo daquela;
- e)* Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificação, cursos, refreshments e inspecções;
- f)* Manter actualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- g)* Manter um regime de vida adequada às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais e competentes;
- h)* Cumprir as normas operacionais emanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa.

Cláusula 9.^a

Garantias dos tripulantes

1 — É proibido à empresa:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o tripulante exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;

- c) Diminuir a retribuição do tripulante;
- d) Baixar a categoria do tripulante, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer tripulante em contravenção com o que essa matéria esteja em vigor;
- f) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;
- 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 tripulantes;

2 — Constitui ainda violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 10.^a

Prescrição de créditos

1 — Todos os créditos resultantes deste AE e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa, quer ao tripulante, se extinguem por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessar o respectivo contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 11.^a

Actividade sindical na empresa

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

2 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou fixar em local apropriado, para o efecto reservado pela empresa, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse sócio-profissional dos tripulantes.

Cláusula 12.^a

Desconto de quota sindical

A empresa procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada tripulante, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

CAPÍTULO III

Carreira profissional

Cláusula 13.^a

Escalonamento na categoria

O escalonamento na categoria, dos tripulantes técnicos em serviço na A. A., é definido pelas normas contratuais em vigor na TAP.

Cláusula 14.^a

Exercício efectivo da função

1 — O exercício efectivo da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75% da média ponderada anual de horas de voo do equipamento em que o tripulante técnico presta serviço.

1.1 — As anuidades técnicas vencem-se em 1 de Janeiro de cada ano, por referência ao exercício efectivo da função no ano anterior, com excepção dos novos pilotos a admitir, para os quais a primeira anuidade técnica só se vencerá no 4.º ano e o seu número fica limitado a 22.

1.2 — Quando, por força desta cláusula, a anuidade técnica não se vencer em 1 de Janeiro, vencerá no dia 1 do mês seguinte àquele em que completar o total de horas de voo em falta para a média respectiva.

1.3 — Quando se verificar o caso da alínea anterior, o cálculo da anuidade a vencer em 1 de Janeiro do ano seguinte é feito sobre os duodécimos da média anual respectiva que correspondem ao número de meses que vão do mês em que venceu a última anuidade até ao mês de Dezembro, inclusive, desde que esse espaço de tempo seja, no mínimo, de três meses.

2 — Para todos os tripulantes que exerçam funções permanentes em terra a anuidade é contada desde que satisfaçam 30% do contingente referido no número anterior.

3 — Aos tripulantes que exerçam funções eventuais em terra das que resulte necessariamente diminuição do número de horas de voo realizadas, ser-lhes-á averbada, para efeitos do n.º 1, a média mensal de horas voadas pelos tripulantes com as mesmas funções afectos ao mesmo tipo de equipamento e em exclusivo serviço de voo.

4 — Para os tripulantes que exerçam funções de representação sindical, instituída por via legal ou estatutária, ou sejam membros da CT a anuidade será contada nos termos do número anterior.

5 — Em caso de nomeação para quaisquer cursos, exceptuando o 1.º curso de qualificação, a anuidade será contada desde que o tripulante cumpra durante os meses em que voar o número de horas proporcional a 75% do contingente anual.

6 — Cessam as exigências constantes dos n.ºs 1, 2 e 5 desta cláusula quando a não realização dos valores percentuais neles fixados seja imputável à empresa.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas e processo de admissão

1 — Os tripulantes técnicos que prestam serviço na A. A., fazem parte do quadro comum à TAP e à A. A.

2 — Aos tripulantes técnicos em serviço na A. A., aplicam-se os seguintes princípios:

a) A sua relação de trabalho com a TAP ficará sujeita à condição suspensiva do seu retorno a esta, nos termos previstos nas regras protocolares;

- b) A sua relação de trabalho com a A. A. ficará sujeita à condição resolutiva do seu retorno à TAP, nos termos previstos nas regras protocolares.

Cláusula 16.^a

Transferências

1 — O preenchimento de necessidades em novas bases ou o preenchimento de vagas em bases já existentes faz-se de acordo com as regras protocolares, por tripulantes técnicos vindos da TAP ou por transferência de tripulantes técnicos já ao serviço da A. A., em bases já existentes.

2 — Em caso de transferência o tripulante técnico terá de cumprir na nova base, pelo menos, o período de tempo em falta relativamente ao regime anterior.

3 — As transferências não são possíveis se a substituição do pretendente à transferência não puder ser assegurada em tempo útil.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

Actividades dos tripulantes

O tripulante deve exercer uma actividade correspondente às suas aptidões e categoria profissional.

Cláusula 18.^a

Agregado familiar

Aos tripulantes abrangidos por este AE cujos familiares sejam trabalhadores da empresa, será concedida, a seu requerimento expresso, prestação de trabalho e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resulte prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 19.^a

Tripulantes em regime de estudo

1 — Os tripulantes em regime de estudo em cursos oficiais ou equivalentes terão durante o ano lectivo um horário ajustado às suas necessidades escolares, na medida em que o serviço o permita.

Os tripulantes a quem seja concedida esta facilidade manterão todas as regalias previstas neste AE.

2 — Todos os casos de eventual indeferimento devem ser suficientemente fundamentados pela empresa.

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

Cláusula 20.^a

Utilização dos tripulantes

1 — O disposto no presente acordo é aplicável exclusivamente à utilização dos tripulantes em aviões da empresa ou que se encontrem à sua disposição.

2 — Sem prejuízo de intervenção pontual do comandante ou do tripulante com posição hierárquica superior nos termos da cláusula 23.^a, a nomeação de tripulantes para serviços de voo *extra-crew* ou de posicionamento, em aviões que não pertençam a companhias IATA, carece de acordo prévio do director de operações de voo.

3 — No caso de posicionamento planeado, o acordo do Sindicato é necessário para efeitos de aplicação do n.º 2.

Cláusula 21.^a

Definições

Para efeitos deste acordo considera-se:

- 1) Dia — período de 24 horas consecutivas;
- 2) Semana — período de sete dias consecutivos;
- 3) Mês — período de trinta dias consecutivos;
- 4) Ano — período de doze meses consecutivos;
- 5) Base — local onde a empresa poderá domiciliar os tripulantes com o objectivo de acorrer às suas necessidades operacionais;
- 6) Residência — lugar onde o tripulante se encontra em regime de domicílio permanente;
- 7) Tempo de trabalho — período de tempo durante o qual o tripulante está ao dispor da empresa com o propósito de executar ou executando qualquer serviço de voo ou a desempenhar outras funções no âmbito da sua competência profissional;
- 8) Apresentação — hora, resultante da antecedência mínima estabelecida pela empresa, a que o tripulante se deve apresentar para iniciar o serviço de voo ou de simulador para que foi nomeado;
- 9) Período de serviço de voo — período de tempo que decorre entre o momento de apresentação do tripulante para iniciar um voo, ou série de voos sem períodos de repouso intermédios, até trinta minutos após a imobilização do avião, no fim do voo ou da série de voos;
- 10) Serviço de voo — conjunto de actividades de voo designadas como período de serviço de voo e ou rotação de voos;
- 11) Rotação de voos — conjunto de dois ou mais períodos de serviço de voo, tendo o primeiro e o último, respectivamente, início e termo na base do tripulante, independentemente de existirem ou não aterragens intermédias nesta.
- 12) Tempo de voo — período de tempo decorrido entre o momento em que o avião, preparado para o voo, começa a mover-se com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza com paragem dos motores;
- 13) Etapa — trajecto entre uma descolagem e a aterragem subsequente sempre que não se efectue no mesmo aeródromo;

- 14) Voo com limitações técnicas — os voos em que, por deficiências técnicas, não é permitido transportar carga ou passageiros (voos *ferry*);
- 15) Voo de instrução — voos destinados a instrução de tripulantes nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor;
- 16) Voo de verificação — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade e proficiência dos tripulantes;
- 17) Voo de experiência ou ensaio — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar o comportamento do avião e seus componentes para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade;
- 18) Serviço no solo — o que é inerente às funções atribuídas ao tripulante, tais como, entre outros, instrução, cursos, refreshments, treino, apoio técnico e chefia;
- 19) Período de serviço de assistência — período de tempo de trabalho durante o qual o tripulante para o efeito escalado permanece à disposição da empresa com vista a efectuar qualquer serviço de voo ou de simulador que eventualmente surja e para os quais se encontre qualificado, dentro das atribuições correspondentes à sua categoria profissional;
- 20) Dia livre de serviço — aquele em que o tripulante não se encontra escalado para qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de actividade de solo, nem de folga;
- 21) Destacamento — situação em que o tripulante se encontra fora da base por necessidade da empresa, por tempo superior a duas semanas;
- 22) Consideram-se dias úteis os dias civis ou os períodos de 24 horas de trabalho que não coincidam com os dias de descanso semanal ou com as horas para este fim estabelecidas e nem com os feriados constantes deste AE.

Cláusula 22.^a

Tripulação mínima

A tripulação mínima em serviço de voo e para cada tipo de equipamento e versão é fixada pela entidade aeronáutica competente.

Cláusula 23.^a

Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto;
- c) Técnico de voo;
- d) Tripulante de cabina.

Cláusula 24.^a

Serviço de assistência

1 — O serviço de assistência poderá ser realizado, em princípio, no domicílio do tripulante, e, ainda, em instalações fornecidas pela empresa ou no aeroporto.

2 — O serviço de assistência é atribuído por períodos que, consoante o local onde é efectuado, tem os seguintes limites:

- a) No domicílio ou em instalações fornecidas pela empresa, até três horas.
- b) No aeroporto, até duas horas.

3 — O tripulante em serviço de assistência no domicílio só poderá ser nomeado para um serviço cuja apresentação esteja compreendida entre uma hora após o início e uma hora após o termo do período de serviço de assistência.

4 — O tripulante em serviço de assistência em instalações fornecidas pela empresa ou no aeroporto só poderá ser nomeado para um serviço de voo cuja apresentação fique incluída no período de serviço de assistência.

5 — Em cada dia útil o tripulante poderá ser nomeado para um período de serviço de assistência constituído por até dois períodos consecutivos a que se refere o n.º 2.

6 — Entre o fim de um serviço de assistência e o início do seguinte têm de mediar, pelo menos, doze horas.

7 — O tripulante que seja nomeado para um serviço de assistência na modalidade de reserva contactará a empresa de acordo com o horário de contactos que for fixado na escala semanal.

a) O horário de contactos a que se refere o corpo deste número decorrerá entre as 6 e as 22 horas e o número de contactos não pode exceder três em cada dia útil.

8 — O tripulante na situação de reserva não poderá ser nomeado para um serviço cujo início esteja a menos de quatro horas relativamente à hora do contacto.

9 — Sempre que um tripulante em serviço de assistência em qualquer das duas modalidades seja nomeado para serviço, mantém-se na situação de assistência até ao momento em que inicia o serviço para que foi nomeado.

10 — Se um período de repouso ou de folga semanal vier a coincidir, no todo ou em parte, com o período de serviço de assistência planeada em qualquer das modalidades, o tripulante só entrará de assistência decorrida uma hora após o termo daquela situação.

Cláusula 25.^a

Limits máximos de serviço de voo

Os limites máximos de período de serviço de voo são os estabelecidos na Portaria n.º 408/87, de 14 de Maio.

Cláusula 26.^a

Tripulantes na situação de passageiro ou extratripulante — extra-crew

1 — Quando um tripulante se deslocar como passageiro ou extratripulação (*extra-crew*) por motivos de

serviço, contará 100% do período de serviço de voo e 50% do tempo de voo, para efeitos dos limites previstos na lei e no presente acordo.

2 — Quando um tripulante se deslocar como passageiro ou extratripulante (*extra-crew*), com a finalidade de continuar o serviço de voo, contará 100% do período de serviço de voo e do tempo de voo gastos no transporte, para efeitos dos limites previstos na lei e no presente AE.

3 — Se o regresso do tripulante à base, após ter completado um serviço de voo, implicar, para ele, a ultrapassagem dos limites de serviço de voo da cláusula 25.^a, esse regresso só poderá efectuar-se com seu acordo, beneficiando o tripulante de um repouso igual a 1,5 do período de repouso normal a que tiver direito.

Cláusula 27.^a

Escalas de serviço

1 — As actividades de um mês civil, planeadas para cada tripulante, constarão de uma escala mensal, publicada e afixada em local conveniente, com a antecedência mínima de uma semana em relação ao dia 1 do mês a que as actividades respeitem.

2 — Semanalmente, será publicada e afixada no mesmo local referido na alínea a), com a antecedência mínima de três dias em relação ao início da semana civil em questão, uma escala semanal onde constarão as actividades planeadas que se reconfirmam e as alterações.

Cláusula 28.^a

Alterações às escalas

1 — Quando as necessidades de serviço o exigam, a companhia poderá nomear tripulantes para serviço com a antecedência mínima de 48 horas, relativamente ao início do serviço.

2 — Não sendo possível o recurso à aplicação dos n.^{os} 3 e 4, excepcionalmente a antecedência mínima será de 24 horas.

3 — Em prazo inferior ao previsto nos números anteriores, só se poderão efectuar nomeações ao abrigo das situações de serviço de assistência, em qualquer das suas modalidades, desnomeação de serviço de voo ou, fora destas, com o acordo do tripulante (convite).

4 — A empresa pode convidar o tripulante a aceitar uma nomeação para serviço desde que:

- a) Estando o tripulante livre de serviço, o serviço para que se pretende a nomeação tenha o seu início, pelo menos, doze horas após a hora do convite;
- b) Estando o tripulante em serviço no solo, exista um intervalo mínimo de oito horas entre o termo deste serviço e o início daquele para que se pretende a nomeação;
- c) Estando o tripulante em serviço de voo ou de assistência, o serviço para que se pretende a nomeação seja posterior àqueles.

5 — Quando um tripulante se encontrar estacionado fora da base a empresa poderá proceder livremente à sua nomeação.

6 — Com o objectivo de possibilitar o cumprimento desta cláusula, o tripulante providenciará a obtenção de um contacto telefónico que fornecerá à empresa.

Cláusula 29.^a

Desnomeação de serviço de voo

1 — A desnomeação de serviço de voo pode ocorrer antes ou depois da apresentação do serviço de voo para que o tripulante estava nomeado, mas apenas em consequência do cancelamento do serviço de voo, alteração de equipamento e, ainda, atraso do voo, ocorrido após a apresentação, que ponha em causa a sua realização.

2 — Em resultado de uma desnomeação, a empresa pode dispor do tripulante para fazer outro serviço de voo ou para fazer um serviço de assistência, nas seguintes condições:

- a) Se a desnomeação ocorrer antes da apresentação, o tripulante pode ser nomeado:

Para outro serviço de voo desde que a respectiva apresentação recaia dentro do serviço de voo de que foi desnomeado; ou
Para serviço de assistência na modalidade de reserva, cujos contactos serão predeterminados no momento da desnomeação, não podendo, no entanto, o último deles ser determinado para além do período menos longo de entre o do serviço de voo de que foi desnomeado e doze horas desde a apresentação daquele;

- b) Se a desnomeação ocorrer depois da apresentação, o tripulante pode ser nomeado:

Para outro serviço de voo cuja apresentação passará a ser a já efectivada pelo tripulante, e que não poderá consistir numa rotação de voos se o serviço de que foi desnomeado também o não era; ou

Para serviço de assistência no aeroporto cujo período tem início à hora da apresentação já efectivada pelo tripulante e cuja duração será igual ao menor valor de entre o do serviço de voo de que primeiro foi desnomeado e duas horas. À nomeação para serviço de voo que resulte desta assistência aplicar-se-ão as condições do parágrafo anterior;

- c) No caso de vir a ser anulada uma nomeação para serviço de voo já decorrente de uma desnomeação, tendo passado ou não por um serviço de assistência, não poderá, daquela anulação, resultar outra nomeação.

Cláusula 30.^a

Marcação de serviço em datas festivas

1 — Por razões de equidade, aos tripulantes em regime de transferência, comissão de serviço por três

anos, ou que tenham iniciado a sua carreira profissional comum na A. A., a atribuição de serviços nos dias de Natal e da Páscoa e nas noites de Natal e de passagem de ano será feita em escala rotativa, por ordem inversa de escalonamento na categoria.

2 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos tripulantes que estão na A. A. noutro regime ao abrigo das regras protocolares, salvo quando a aplicação desta regra venha a provocar repetição de nomeação para os dias referidos.

Cláusula 31.^a

Refeições, transportes e alojamentos

1 — Refeições. — Quando em serviço fora da base, o tripulante tem direito às refeições ou ao seu equivalente pecuniário, de acordo com o estabelecido na empresa.

2 — Transportes. — Quando posicionado fora da base por motivos de serviço de voo, o tripulante tem direito ao transporte, ou ao seu equivalente pecuniário, nas deslocações entre o aeroporto e o local de repouso e ou local de trabalho.

3 — Alojamentos. — Quando posicionado fora da base por motivos de serviço de voo o tripulante tem direito a alojamento.

Cláusula 32.^a

Repouso

Aplica-se ao repouso o disposto na cláusula 25.^a

Cláusula 33.^a

Alojamento nas escalas

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a empresa garantirá aos tripulantes, sempre que estes se desloquem por motivos de serviço de voo, alojamento em quarto individual.

2 — Quando ocorram serviços não planeados ou irregularidades em serviços planeados e não for possível cumprir o disposto no n.º 1, os quartos individuais obtidos serão distribuídos pela tripulação de acordo com a hierarquia a bordo.

3 — A escolha do hotel será feita pela empresa, após parecer favorável dos sindicados. Quando ocorrer a situação prevista no n.º 2, a empresa informará os sindicatos das causas que o determinaram.

Cláusula 34.^a

Lugares de descanso

1 — Quando em voos de longo curso seja afectada uma tripulação reforçada, a empresa reservará lugares para descanso e tomada de refeições em número igual ao dos tripulantes de reforço.

2 — Os lugares de descanso são os que oferecem maior comodidade, salvaguardados os interesses dos passageiros pagantes.

Cláusula 35.^a

Folga semanal

1 — A folga semanal será gozada na base e terá a duração de 48 horas consecutivas, iniciando-se às 0 horas ou às 12 horas.

2 — As folgas de cada mês poderão ser acumuladas até ao máximo de seis dias, sendo gozadas sem interrupção.

3 — Os tripulantes terão direito, pelo menos, a um sábado e um domingo como período de folga de sete em sete semanas.

Cláusula 36.^a

Alteração de folgas

1 — Só com o acordo prévio do tripulante poderá ser alterado um período de folga constante da escala mensal.

2 — Para efeitos do número anterior não são consideradas alterações à folga semanal as que resultem da aplicação da cláusula 29.^a e de alterações comerciais ou irregularidades operacionais ocorridas quando o tripulante se encontre fora da base.

3 — A alteração resultante da aplicação da cláusula 29.^a não poderá ocorrer mais de três vezes por trimestre, salvo inexistência de tripulantes que assegurem a realização do serviço.

4 — Também não é considerada alteração de folga a alteração do seu início das 0 horas para as 12 horas ou das 12 horas para as 0 horas seguintes, ou ainda quando a alteração resulte de atraso até três horas do início do período de repouso antecedente, desde que em qualquer das situações o atraso da folga não colida com o planeamento do tripulante ou, quando colidindo, este o autorize.

Cláusula 37.^a

Pretensões dos tripulantes

1 — Os tripulantes terão direito a acumular duas folgas em cada trimestre civil, desde que solicitadas com 60 dias de antecedência.

2 — Quando o número de pretensões para períodos simultâneos ultrapasse o número de folgas possíveis por planeamento, a sua concessão será feita pela seguinte ordem de prioridades:

- a) Menor número de pretensões utilizadas nos últimos seis meses;
- b) Em caso de igualdade, por ordem cronológica de apresentação;

Cláusula 38.^a

Folga por ausência da base

1 — Quando em serviço de voo, a ausência da base for superior a dez dias, os tripulantes terão direito a uma folga de doze horas por cada dia a mais.

2 — Esta folga não prejudica a folga semanal a que tenham direito.

Cláusula 39.^a

Escala de folgas

1 — As escalas de folgas serão levadas ao conhecimento dos tripulantes nos termos previstos na cláusula 27.^a

2 — As folgas não incluem tempos de repouso, que, para o efeito, serão considerados de trabalho.

Cláusula 40.^a

Equidade

1 — No planeamento dos tripulantes a empresa gera-se por critérios de equidade, designadamente no que se refere a períodos de serviço de voo e períodos de serviço de assistência e número de dias em destacamento.

2 — Para efeitos do número anterior aos tripulantes com funções de instrução e verificação serão creditados proporcionalmente os períodos em que estejam afectos à operação de linha.

3 — A empresa, sempre que solicitada pelos sindicatos, fornecerá a estes, nos oito dias seguintes, os elementos estatísticos sobre planeamento, execução e controle histórico, ou, em alternativa e dentro do mesmo prazo, proporcionará aos sindicatos consulta directa.

CAPÍTULO V

Suspensão de prestação do trabalho

Cláusula 41.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo no disposto na lei.

2 — Os tripulantes que, por força do contrato de trabalho, iniciem a sua actividade profissional no 1.º semestre do ano civil terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de dez dias consecutivos.

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

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

5 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE.

Cláusula 42.^a

Período de férias

O tripulante tem direito em cada ano civil a 30 dias consecutivos, podendo, quando compatível com as necessidades da empresa, ser gozados em dois períodos interpolados de quinze dias consecutivos cada.

Cláusula 43.^a

Marcação de férias

1 — A marcação do período de férias é feita em escala rotativa, de modo a permitir que todos os tripulantes gozem férias nos meses de Janeiro a Abril e em Novembro e Dezembro.

2 — A escala rotativa terá em conta a posição relativa que o tripulante, quanto a férias, traz da TAP.

Cláusula 44.^a

Período de compensação

1 — Como compensação pelo facto de as férias serem gozadas nos períodos previstos no n.º 1 da cláusula 43.^a o tripulante gozará, a seu pedido, um período adicional de férias de sete dias consecutivos, que marcará por acordo com a empresa.

2 — Quando da fixação deste período resultar uma sobreposição de pretensões incompatível com as necessidades operacionais da empresa, o gozo do período de compensação será feito de acordo com a seguinte ordem de prioridades:

- a) Menor número de pretensões utilizadas;
- b) Em caso de igualdade, por ordem de escalonamento na categoria.

Cláusula 45.^a

Alteração ou interrupção das férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção já iniciados só são permitidas com base no interesse fundamentado do tripulante ou da empresa.

2 — Em casos excepcionais, poderá a empresa interromper as férias do tripulante, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos e, bem assim, a remunerar as horas realizadas nesta situação, as quais serão pagas no mês seguinte.

3 — As horas abonáveis ao abrigo do número anterior serão excluídas do crédito anual.

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o tripulante comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 47.^a

Enumeração de feriados

Para efeitos de aplicação da cláusula 59.^a os dias de feriados são os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da base.

Cláusula 48.^a

Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência ou a uma sessão de simulador.

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- As dadas por altura do casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descano intercorrentes;
- As motivadas por falecimento de:
Cônjugue não separado de pessoas e bens, pais ou padrastros/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras do tripulante, durante cinco dias;
Avós, bisavós, netos e bisnetos do tripulante ou seu cônjuge, durante dois dias;

Irmãos e cunhados do tripulante ou pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o mesmo, durante dois dias;

- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da CT;
- As motivadas pela prestação de provas de exame;
- As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto para o qual o tripulante não haja deliberadamente contribuído, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- As determinadas por detenção ou prisão preventiva, desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza ao despedimento do tripulante com invocação de justa causa;
- As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com exceção das dadas por altura do casamento, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

2 — Quando o tripulante se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo.

3 — A empresa poderá, quando o entender, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para a justificação.

4 — A não comunicação nos termos dos n.^{os} 1 e 2, ou não apresentação de prova quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda de retribuição as faltas justificadas não referidas no n.^º 2 da cláusula 63.^a

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se

o tripulante assim o preferir expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de dois terços do total a que o tripulante tem direito.

Cláusula 53.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o tripulante esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupunham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei sobre previdência e deste acordo.

2 — O tripulante conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta-se para todos os efeitos derivados da antiguidade, incluindo o de serviço.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, em presença de documento justificativo, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

5 — Terminado o impedimento, o tripulante deve, dentro dos 30 dias subsequentes, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, não podendo em caso algum a empresa opor-se a que ele retome o seu serviço.

6 — O regime de impedimento prolongado previsto nesta cláusula não prejudica a verificação da caducidade por decurso do prazo nos contratos de trabalho a prazo.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 54.^a

Conceitos de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o tripulante tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste AE, feitas directamente em dinheiro.

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao tripulante, excepto as constantes da cláusula seguinte.

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 55.^a

1 — Não se consideram retribuições os subsídios atribuídos pela empresa aos seus tripulantes para refeições nem as comparticipações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2 — Também não se consideram retribuições as importâncias abonadas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Despesas de transporte.

Cláusula 56.^a

Retribuições de portugueses e estrangeiros

Aos trabalhadores portugueses, com igual ou superior categoria e exercendo as mesmas funções, não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

Cláusula 57.^a

Remuneração mensal

1 — A remuneração fixa mensal dos tripulantes técnicos é constituída pelo vencimento base, vencimento de exercício e vencimento de senioridade, calculada conforme a tabela em vigor.

2 — As horas abonáveis que excedam 500 horas anuais serão pagas aos tripulantes até ao dia 15 de Fevereiro do ano imediato, de acordo com os valores horários constantes da tabela salarial.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, o crédito anual será reduzido proporcionalmente em função da indisponibilidade para serviço de voo resultante da frequência de cursos teóricos na situação de instruendo.

Cláusula 58.^a

Gratificação pelo exercício de funções em terra

Os tripulantes que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução serão remunerados nos termos de regulamento próprio a acordar com os sindicatos interessados.

Cláusula 59.^a

Contagem do tempo de voo

1 — O tempo de voo será determinado de calço a calço, conforme indicação do relatório do comandante.

2 — O tempo de voo será corrigido em função dos seguintes coeficientes:

- Voo cargo — 2;
- Voo *ferry* ou ensaio — 2;
- Voo entre as 19.00 e as 6.00 UTC — 1,25;
- Voo em feriado — 2;
- Voo em folga — 2;

Voo extra-crew (seguido ou antecedido de serviço de voo) — 1;
Voo extra-crew (seguido de período de repouso) — 0,5.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 — O tripulante tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição mensal, a pagar até 15 de Dezembro.

2 — No ano de início e no termo da prestação de serviço este subsídio será pago na proporção do período de tempo correspondente ao serviço prestado.

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante o período de férias o tripulante tem direito a retribuição a que se referem as cláusulas 57.^a e 58.^a

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

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

Cláusula 62.^a

Seguros de valor a cargo

A empresa segurará os fundos de maneio postos à guarda do tripulante técnico para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

Cláusula 63.^a

Desconto na remuneração

1 — Em caso de faltas ao serviço, será descontado ao tripulante o valor correspondente a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal por cada dia em que se mantiver indisponível para o serviço.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior quando a falta ao serviço resultar de qualquer das situações previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) do n.º 2 da cláusula 49.^a e ainda as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao cumprimento de obrigações legais ou à necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, estas com o limite de oito dias por ano civil.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 64.^a

Disciplina

O poder disciplinar da A. A. sobre os tripulantes técnicos ao seu serviço, referido nas regras protocolares, exercer-se nos termos e limites praticados na TAP.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 65.^a

Princípio geral

Em virtude do quadro comum de tripulantes técnicos o presente capítulo é integrado pelas disposições do AE da TAP.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 66.^a

Medicina no trabalho

A medicina no trabalho será assegurada pela TAP de acordo com os seus padrões.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 67.^a

Contactos com os tripulantes

1 — O tripulante não pode ser contactado por razões de serviço:

- a) Durante o período nocturno de repouso;
- b) Durante o período diurno de repouso, quando este seja subsequente a um período nocturno de trabalho;
- c) Em quaisquer circunstâncias, na base, entre as 24 e as 6 horas, excepto se estiver de assistência, de reserva ou estiver escalado para um serviço de voo com apresentação prevista para aquele período ou nas duas horas imediatas.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, não se considera período de trabalho nocturno aquele cuja apresentação ocorra posteriormente às 6 horas.

Cláusula 68.^a

Regulamentação interna

1 — Constituem objecto de regulamentação obrigatória as seguintes matérias:

- a) Uniformes;
- b) Deslocações em serviço, ajudas de custo e plano de alimentação.

2 — A abertura de negociações sobre a regulamentação referida no número anterior verificar-se-á logo que qualquer das partes apresente propostas para o efeito.

Cláusula 69.^a

Wet-leasing

No caso de *wet-leasing* a outra empresa que não a TAP, as condições de prestação de serviço dos tripulantes técnicos serão negociadas com os sindicatos.

Cláusula 70.^a

Penalidades

As infracções a qualquer das cláusulas deste AE serão punidas nos termos legais.

Pela Air Atlantis:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil:

(Assinaturas ilegíveis.)

Tabela salarial dos oficiais de voo

Categoria	Função	Vencimento base	Vencimento de exercício (1)	Vencimento de senioridade (2)	Vencimento horário (3)
Oficial de voo	Técnico de voo	282 500\$00	4 240\$00	2 825\$00	7 060\$00

Tabela salarial dos pilotos

Base 1987

Categoria	Vencimento base	Função	Vencimento de exercício (VE)					Vencimento de senioridade (VS)	Vencimento horário (VH)
			Comando de reacção	Co-piloto de reacção	Comando de hélice	Co-piloto de hélice	Outras funções técnicas		
Comandante	407 370\$00	Comando	10 185\$00	7 910\$00	6 330\$00	4 240\$00	4 240\$00	4 073\$00	10 180\$00
Oficial piloto	316 350\$00	Co-piloto	-	7 910\$00	6 330\$00	4 240\$00	4 240\$00	3 163\$00	7 908\$00

Profissões/categorias/funções

I — Profissões.

1 — Os tripulantes técnicos agrupam-se nas seguintes profissões:

- a) Pilotos;
- b) Técnicos de voo.

II — Categorias.

As profissões referidas em I subdividem-se nas seguintes categorias:

a) Na profissão de pilotos:

- 1) **Comandante.** — Elemento qualificado na função de piloto em comando em aviões de reacção, com o mínimo de quatro anos na categoria de oficial piloto no exercício efectivo das funções inerentes a esta categoria.
- 2) **Oficial piloto.** — Elemento qualificado na função de co-piloto em aviões de reacção.

b) Na profissão de técnicos de voo:

- 3) **Oficial de voo.** — Elemento qualificado na função de técnico de voo.

c) Aos comandantes com quinze anos de antiguidade de serviço e dez anos de efectivo serviço

na função de piloto em comando em aviões de reacção e aos oficiais pilotos e oficiais de voo com dez anos de efectivo serviço de voo nas respectivas funções é atribuído o título honorífico de sénior.

Definição de funções

I — Pessoal navegante técnico.

Piloto em comando. — Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica para comandar aeronaves, sendo responsável perante a empresa pela operação técnica, administrativa e comercial correspondente à função. Esta responsabilidade abrange a segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo; o cumprimento de regulamentos internacionais, nacionais e das normas internas da empresa; a representação desta, quer em território nacional, quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontre não exista representação legal da mesma. Assegura o conjunto de acções e decisões necessárias à execução de voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo, das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases de voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente, radioeléctricos e electrónicos de comunicações e navegação; o controle (através do coordenador de cabina) do nível de assistência a passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabele-

cidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem. Exerce poderes de direcção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direcção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

Co-piloto. — Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto em comando na condução da operação técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, com todas as prerrogativas, na função de piloto em comando por impedimento daquele ou por delegação e sob a sua responsabilidade.

Técnico de voo. — Tripulante devidamente qualificado pela entidade aeronáutica competente com a categoria de oficial de voo que, em serviço, tem competência para proceder à verificação do estado geral e funcionamento do avião, de acordo com os manuais

de operação, verificar o funcionamento e segurança de todo o equipamento que esteja sob o seu controle, colaborar com os pilotos nas várias fases de voo, tanto na verificação do comportamento dos equipamentos por ele usados, como vigiando a utilização destes e execução das manobras, detectar e controlar ou corrigir as avarias verificadas, de forma a garantir a segurança da operação.

Pela direcção do SPAC:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela direcção do STVAC:

(Assinatura ilegível.)

Pela Air Atlantis, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Março de 1988, a fl. 24 do livro n.º 5, com o n.º 101/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Alteração da constituição da comissão paritária

Por comunicação da associação sindical outorgante a composição da comissão paritária da convenção em epígrafe, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1984, apresenta a seguinte alteração:
Em representação das associações sindicais:

Efectivos:

Cândida Augusto Cabral do Amaral Xavier;
Domingos Barão Paulino.
Luis António Dias Navalho;

Suplentes:

Joaquim José Pinheiro da Fonseca;
Ângelo Nunes Dias;
António Maria Rolo Gonçalves;

CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Ind. Farmacêutica e outras e o SINDEQ — Sind. Democrático da Química e outros — Deliberação da comissão paritária

Aos 26 dias do mês de Fevereiro de 1988 reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 65.ª do CCTV para a Indústria e Comércio Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1981.

Em representação do SINDEQ estiveram presentes o Sr. Herédio José Magalhães Costa e o Sr. Alfredo Eugénio Nunes Baptista.

Em representação das associações patronais estiveram presentes a Sr.ª D. Maria Teresa Albuquerque Rodrigues Figueiredo Gomes e o Sr. Nuno Branco de Macedo.

Foi deliberado, na sequência dos estudos efectuados por uma comissão mista (sindical e patronal), fixar os

custos directos das viaturas, por quilómetro, em 23\$40, com entrada em vigor a 1 de Fevereiro de 1988.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1988.

Pelas associações patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEQ:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Março de 1988, a fl. 24 do livro n.º 5, com o n.º 100/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outros
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros**
Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação de algumas profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e n.º 31, de 22 de Agosto de 1980:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefia a nível I; II; III; IV (quím.).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Especialista (quím.).

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Especialista (quím.).

6 — Profissionais semqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de serviços gerais.
Subchefe de serviços gerais.

6.2 — Produção:

Semiespecializado (quím.).

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz.
Ajudante electricista.
Auxiliar gráfico.
Caixeiro-ajudante.
Estagiário de analista de sistemas.
Estagiário de empregado de escritório.
Estagiário gráfico.
Estagiário programador de informática.
Estagiário programador mecanográfico.
Praticante de desenhador.
Pré-oficial construção civil.
Pré-oficial electricista.
Tirocinante.