

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.ª SÉRIE

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

Preço 185\$00

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 54

N.º 4

P. 49-122

29. JANEIRO - 1987

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal	50
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria	50
← Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros	50

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros.....	51
— CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.....	72
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial	95
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Alteração salarial	95
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra	96
— AE entre o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e a Feder. dos Sind. do Sector dos Espectáculos — Alteração salarial e outras	96
— AE entre o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e o SIARTE — Sind. das Artes e Espectáculos — Alteração salarial e outras	109
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários e o Sind. de Trabalhadores de Espectáculos — Integração em níveis de qualificação	121
— ACT para o sector bancário — Rectificação	122

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal

Nos termos do n.º 5 e para 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 PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1986.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais que se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular não inscritas na associação patronal outorgante da convenção e exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
 - b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.
-

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria

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 PE do CCT celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do mesmo distrito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no distrito de Leiria prossigam a actividade económica regulada a trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, 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 pelo sindicato subscritor.

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 Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros

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 nos serviços competentes deste Ministério a emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, de uma PE da convenção mencionada em epígrafe, nesta data publicada, por forma a torná-la aplicável, no distrito de Setúbal, a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam a actividade económica abrangida e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, bem como a estes profissionais e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviços de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos quinze dias subsequentes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCTV para publicação ao Ministério do Trabalho, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exercem a mesma actividade.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCTV entre em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de doze meses, salvo disposição legal impérativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986 e vigorarão por um período efectivo de doze meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 15 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória

em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

II — Condições específicas de admissão:

a) Trabalhadores fogueiros:

Reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

b) Trabalhadores motoristas:

Só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;

c) Trabalhadores metalúrgicos:

Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

d) Trabalhadores de refeitório:

- 1) Após a publicação do presente CCTV só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;
- 2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;
- 3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios, a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCTV, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;
- 4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

III — Admissão de trabalhadores:

1) A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCTV;

2) As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas;

3) Para os efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior;

4) Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;

5) Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCTV, desde que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

Cláusula 6.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.^a

Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado

base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados nos termos do anexo I.

Cláusula 10.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da caixa de previdência, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diurnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- a) É obrigatória a existência de caixeiros-encaregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;
- b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro.

B) Trabalhadores motoristas:

Todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

O número de praticantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

Cláusula 12.^a

Acessos

I — Normas genéricas:

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;

- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

II — Normas específicas:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- 1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- 3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

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

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

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

C) Trabalhadores metalúrgicos:

- 1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.^a ao fim de dois anos;
- 2) Os profissionais metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
- 3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

- 1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

- 2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

Cláusula 13.^a

Contratos de trabalho a prazo

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

3 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

4 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

6 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com o aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 6, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

9 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

10 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional, remuneração do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início e prazo do contrato.

11 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCTV, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.^a

Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o

trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestaçāo, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio trabalho igual, salário igual seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde conste o tempo de serviço, categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCTV;
- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- l) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- m) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder 45 horas semanais e 9 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos

para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

5 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

6 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 39.^a

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 20.^a

Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motorista distribuidores

1 — Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 24.^a, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte medião, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação de trabalho extraordinário fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havia desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho no dia de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

7 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Só é permitida a prestação de trabalho nocturno nos termos e com os condicionalismos previstos para a prestação de trabalho extraordinário, salvo no regime de trabalho por turnos.

3 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 24.^a

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho, no qual serão registados:

a) Todos os períodos de trabalho diários, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de

- descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 20.^a;
- b) Trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 26.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 29.^a

Princípio geral

Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

Cláusula 30.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição comprehende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos, em numerário, têm direito a um abono mensal para faltas de 1100\$.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo II.

Cláusula 34.^a

Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

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

Cláusula 35.^a

Salário igual para trabalho igual

Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

Cláusula 36.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 37.^a

Diurnidades

1 — Aos trabalhadores em carnes, constantes do anexo I, é atribuída uma diurnidade de 1100\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal até ao limite de cinco diurnidades.

2 — As diurnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diurnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diurnidades subsequentes a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diurnidade anterior.

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50%, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 150%, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho extraordinário.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal — 13.^º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.^º 2.

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno almoço — 160\$;
Diária completa — 2300\$;
Almoço ou jantar — 700\$;
Dormida com pequeno-almoço — 1300\$;
Ceia — 400\$ ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade

patronal, esta pagará-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 42.^a

Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula anterior e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.^º 2 desta cláusula.

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

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

4 — O disposto no n.^º 1 da cláusula anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso da apresentação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 44.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da Previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriados;

- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

Cláusula 45.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Fériados

Cláusula 46.^a

Fériados

1 — São considerados feriados os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a 30 dias consecutivos de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de dez dias consecutivos.

3 — O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

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

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 50.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 51.^a

Fixação da época de férias

1 -- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou intersindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 52.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal, constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 53.^a

Gozo seguido das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 54.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 55.^a

Impedimento do período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 56.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 57.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 58.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 59.^a

Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 60.^a

Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a)* As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b)* As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genro, noras, durante cinco dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de quinze dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou de pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c)* As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de quinze dias do falecimento;
- d)* As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e)* As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais

ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g)* As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h)* Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;
- i)* Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- j)* Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superior a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 62.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 64.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 61.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por

atestado médico, médico da Previdência ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

Cláusula 65.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a Previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior, fica obrigada caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 66.^a

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 67.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso do trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 68.^a

(Rescisão por mútuo acordo)

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 69.^a

(Caducidade do contrato)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 70.^a

(Rescisão com justa causa)

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

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão quinze dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 71.^a

(Justa causa de rescisão)

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 72.^a

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 92.^a

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

Cláusula 73.^a

(Denúncia unilateral do trabalhador)

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

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

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

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 74.^a

(Transmissão do estabelecimento)

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

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

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à tran-

sacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 75.^a

(Situação de falência)

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

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

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 76.^a

(Retribuições devidas)

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 da cláusula 71.^a e na cláusula 73.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção de trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 77.^a

(Direitos da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pelas empresas:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, devendo 60 ser gozados imediatamente após o

parto e os restantes 30 deverão ser gozados, seguidos ou interpoladamente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela Previdência;

- c) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante oito meses após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos das trabalhadoras, reduzindo-se, neste caso, ao tempo efectivamente necessário;
- d) Dispensa, por necessidade justificada, de compарênciа ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- e) Direito a faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo da retribuição, até um dia por mês;
- f) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 78.^a

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 79.^a

(Inspecções médicas)

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

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

Cláusula 80.^a

(Formação profissional)

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 81.^a

(Redução de capacidade para o trabalho)

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores estudantes

Cláusula 82.^a

(Princípios gerais)

Aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO IX

Previdência e regalias sociais

Cláusula 83.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Previdência, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 84.^a

(Refeitórios)

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 85.^a

(Subsídio de refeição)

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 140\$ por dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 86.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 87.^a

(Boletim de sanidade)

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das despesas de deslocação gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade, desde que actue de forma pronta e diligente.

Cláusula 88.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 89.^a

(Trabalho em câmaras frigoríficas)

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriado e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 90.^a

(Responsabilidades das empresas)

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 91.^a

(Poder disciplinar)

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

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco, se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 92.^a

(Processo disciplinar)

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no 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 fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCTV e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 93.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 93.^a

Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção cinco dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar par o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 94.^a

Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do

poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 95.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 97.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCTV, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 98.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 99.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados no prazo de 30 dias a contar da publicação do CCTV no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 100.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

Cláusula 101.^a

Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

A) *Encarregado de matadouro*. — É o profissional que sob a orientação directa da entidade patronal superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) *Fogueiros*:

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que sob a orientação do fogueiro colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Fogueiro. — É o profissional que sob a orientação do encarregado do matadouro alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) *Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém*:

Apontador. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro-encarregado/Chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do esta-

belecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica, determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Encarregado de expedição. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado do matadouro recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor. — É o trabalhador que sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

D) *Trabalhadores electricistas*:

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

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

E) *Motoristas*:

Ajudante de motorista-distribuidor. — É o profissional que acompanha o motorista e auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Nota. — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

F) Trabalhadores da construção civil:

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régulas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos:

Ajudante de mecânico de automóveis. — É o trabalhador que sob a orientação do mecânico de automóveis colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro civil. — É o trabalhador que sob a orientação do serralheiro civil colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro mecânico. — É o trabalhador que sob a orientação do serralheiro mecânico colabora no exercício das funções deste.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações eléctricas.

H) Empregados de referitório (trabalhadores de hotelaria):

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCTV. Após a publicação do presente CCTV só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes:

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado do matadouro é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Matador-manipulador. — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticas, pendura as aves

mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

Pendurador. — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abatem, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos despejados.

Praticante. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador da apanha. — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha das aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação. — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

L) Telefonistas:

Telefonista. — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.^a sempre que manipule aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

ANEXO II

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado de matadouro	40 300\$00
II	Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição	36 000\$00
	Encarregado de manutenção	
	Inspector de vendas	
III	Caixeiro de praça	
	Caixeiro viajante	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Fogueiro	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	32 300\$00
	Motorista de pesados	
	Oficial electricista	
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
III-A	Motorista de ligeiros	30 200\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
IV	Apontador	29 400\$00
	Caixeiro de 2.ª	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2.ª	
	Pedreiro	
	Pendurador	
IV-A	Serralheiro civil de 2.ª	28 100\$00
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
V	Caixeiro de 3.ª	27 350\$00
	Matador-manipulador	
	Mecânico de automóveis de 3.ª	
	Pré-oficial electricista do 2.º período	
	Serralheiro civil de 3.ª	
	Serralheiro mecânico de 3.ª	
	Empregado de refeitório	
VI	Telefonista de 2.ª	26 000\$00
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	
	Ajudante de fogueiro	
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro civil	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
VII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	25 500\$00
	Praticante (carnes)	
	Servente de limpeza	
VIII	Praticante de caixeiro	23 500\$00
	Praticante metalúrgico	

ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado/Chefe de secção.

Encarregado de expedição.

Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

Caixeiro de praça.

Caixeiro-viajante.

5.3 — Produção:

Matador-manipulador.

Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador.

Expedidor.

Fogueiro.

Mecânico de automóveis.

Motorista (pesados e ligeiros).

Oficial electricista.

Pedreiro.

Serralheiro civil.

Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualificados:

Ajudante de motorista-distribuidor.

Empregado de refeitório.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação.

Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza.

Servente de pedreiro.

Trabalhador de apanha.

Guarda.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A-2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.

Praticante de caixeiro.

A-3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro.

Ajudante de mecânico de automóveis.

Ajudante de serralheiro civil.

Ajudante de serralheiro mecânico.

Praticante (em carnes).

Praticante metalúrgico.

Pré-oficial electricista.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1987.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves:

Fernando Eduardo Rodrigues de Oliveira.

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

Agostinha Almeida.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

Agostinho Almeida.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira:

Agostinha Almeida.

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

Agostinha Almeida.

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra e da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Narciso André Clemente.

Depositado em 16 de Janeiro de 1987, a fl. 142 do livro n.º 4, com o n.º 14/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras
de Carnes de Aves e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros**

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exercem actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCTV para publicação ao Ministério do Trabalho, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exercem a mesma actividade.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCTV entra em vigor, nos termos da lei, com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de doze meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986 e vigorarão por um período efectivo de doze meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 15 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença.

II — Condições específicas de admissão:

a) Trabalhadores fogueiros:

Reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

b) Trabalhadores motoristas:

Só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;

c) Trabalhadores metalúrgicos:

Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

d) Trabalhadores de refeitório:

- 1) Após a publicação do presente CCTV só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;
- 2) No acto de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;
- 3) Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios, a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCTV, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;
- 4) Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

III — Admissão de trabalhadores:

1) A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCTV;

2) As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, poderão consultar o sindicato respectivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas;

3) Para os efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior;

4) Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;

5) Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCTV, desde que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.^a

Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algumas delas ou de ambas.

Cláusula 6.^a

Tempo de serviço

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.^a

Substituições temporárias

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocadamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à catego-

ria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2 — No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados nos termos do anexo I.

Cláusula 10.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

- Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da caixa de previdência, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- a) É obrigatória a existência de caixeiros-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco;
- b) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedores ou afins, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- d) Havendo apenas um trabalhador, este terá de ser segundo-caixeiro.

B) Trabalhadores motoristas:

Todos os veículos em distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista distribuidor.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

O número de praticantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais, com arredondamento para a unidade superior.

Cláusula 12.^a

Acessos

I — Normas genéricas:

1 — Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2 — Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

II — Normas específicas:

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

- 1) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;
- 2) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- 3) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;
- 4) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

B) Trabalhadores electricistas:

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

2):

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pilotos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

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

C) Trabalhadores metalúrgicos:

- 1) Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.^a ao fim de dois anos;
- 2) Os profissionais metalúrgicos de 3.^a classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;
- 3) Os trabalhadores metalúrgicos que se encontram há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

- 1) Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

- 2) Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

Cláusula 13.^a

Contratos de trabalho a prazo

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

3 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

4 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

6 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com o aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

7 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 6, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

9 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

10 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional, remuneração do trabalhador, local de prestação de trabalho, data do início e prazo do contrato.

11 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCTV, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 15.^a

Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício

daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestaçāo, agir de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio trabalho igual, salário igual seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde conste o tempo de serviço, categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;
- h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;
- i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCTV;
- j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;
- l) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;
- m) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder 45 horas semanais e 9 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3 — Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4 — Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos

para o pequeno-almoço e lanche, sendo assegurada a laboração normal.

5 — Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

6 — O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1 — O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de Outubro a Abril, inclusive.

2 — À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 39.^a

3 — As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 20.^a

Horário móvel — Motoristas e ajudantes de motorista distribuidores

1 — Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e ajudantes de motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados nos livretes de trabalho previstos na cláusula 24.^a, que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte medião, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação de trabalho extraordinário fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havia desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho no dia de descanso semanal ou complementar têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

7 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado através dos recibos devidamente discriminados.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Só é permitida a prestação de trabalho nocturno nos termos e com os condicionalismos previstos para a prestação de trabalho extraordinário, salvo no regime de trabalho por turnos.

3 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 24.^a

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista distribuidores terão de possuir um livrete de trabalho; no qual serão registados:

a) Todos os períodos de trabalho diárias, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de

descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel referido na cláusula 20.^a;

b) Trabalho extraordinário, prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro, em validade, que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, esta será responsável pelo pagamento da quantia referida no número anterior.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção ou fiscalização na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 26.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas, com as alterações introduzidas, deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 27.^a

Princípio geral

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

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 29.^a

Princípio geral

Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

Cláusula 30.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nos termos da lei, designadamente por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na lei, quando a transferência implique para ele prejuízo sério.

3 — No caso de transferência, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelos trabalhadores e o seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Por prejuízos sérios entendem-se, nomeadamente, todas as desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se não lhe causar prejuízo sério.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição comprehende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos, em numerário, têm direito a um abono mensal para faltas de 1100\$.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo II.

Cláusula 34.^a

Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

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

Cláusula 35.^a

Salário igual para trabalho igual

Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

Cláusula 36.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores em carnes, constantes do anexo I, é atribuída uma diuturnidade de 1100\$ por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3 — Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data de ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de Março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4 — Para efeito das diuturnidades subsequentes a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50%, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 150%, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados.

Cláusula 39.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho extraordinário.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal — 13.^º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.^º 2.

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno almoço — 160\$;
Diária completa — 2300\$;
Almoço ou jantar — 700\$;
Dormida com pequeno-almoço — 1300\$;
Ceia — 400\$ ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade

patronal, esta pagará-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 42.^a

Refeições — Motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores

1 — Relativamente aos motoristas e ajudantes de motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula anterior e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.^º 2 desta cláusula.

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

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

4 — O disposto no n.^º 1 da cláusula anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 44.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da Previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriados;

- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

Cláusula 45.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de beneficiário da caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Fériados

Cláusula 46.^a

Fériados

1 — São considerados feriados os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias cor-

respondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

Duração do período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a 30 dias consecutivos de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de dez dias consecutivos.

3 — O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

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

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 50.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 51.^a

Fixação da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical, ou intersindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 52.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal, constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 53.^a

Gozo seguido das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 54.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 55.^a

Impedimento do período de férias

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 56.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 57.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 58.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 59.^a

Definição de falta

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 60.^a

Tipos e justificação de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 61.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a)* As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b)* As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genro, noras, durante cinco dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de quinze dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou de pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;
- c)* As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de quinze dias do falecimento;
- d)* As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e)* As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- f)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais

ou necessidade de pretação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g)* As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h)* Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;
- i)* Exercício de funções de bombeiro voluntário;
- j)* Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superior a 10%.

2 — As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 62.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 64.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 61.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por

atestado médico, médico da Previdência ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

Cláusula 65.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a Previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior, fica obrigada caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 66.^a

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 67.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso do trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 68.^a

(Rescisão por mútuo acordo)

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 69.^a

(Caducidade do contrato)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 70.^a

(Rescisão com justa causa)

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

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta com aviso de recepção, os efeitos produzir-se-ão quinze dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 71.^a

(Justa causa de rescisão)

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 72.^a

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

1 — Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 92.^a

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

Cláusula 73.^a

(Denúncia unilateral do trabalhador)

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

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

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

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 74.^a

(Transmissão do estabelecimento)

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

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

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à tran-

sacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 75.^a

(Situação de falência)

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

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

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 76.^a

(Retribuições devidas)

1 — Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 71.^a e na cláusula 73.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção de trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de acção penal, se for caso disso.

parto e os restantes 30 deverão ser gozados, seguidos ou interpoladamente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela Previdência;

- c) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante oito meses após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos das trabalhadoras, reduzindo-se, neste caso, ao tempo efectivamente necessário;
- d) Dispensa, por necessidade justificada, de comparecência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;
- e) Direito a faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo da retribuição, até um dia por mês;
- f) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 77.^a

(Direitos da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pelas empresas:

- a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, devendo 60 ser gozados imediatamente após o

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 78.^a

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 79.^a

(Inspecções médicas)

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

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

Cláusula 80.^a

(Formação profissional)

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 81.^a

(Redução de capacidade para o trabalho)

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 82.^a

(Princípios gerais)

Aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO IX

Previdência e regalias sociais

Cláusula 83.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Previdência, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 84.^a

(Refeitórios)

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 85.^a

(Subsídio de refeição)

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 140\$ por dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 86.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 87.^a

(Boletim de sanidade)

O trabalhador terá direito ao pagamento do tempo de trabalho perdido e das despesas de deslocação gastas na obtenção ou na revalidação do boletim de sanidade, desde que actue de forma pronta e diligente.

Cláusula 88.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2 — Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 89.^a

(Trabalho em câmaras frigoríficas)

1 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2 — A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriado e aos que exerçam actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 90.^a

(Responsabilidades das empresas)

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 91.^a

(Poder disciplinar)

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

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) O procedimento disciplinar presume-se caduco, se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 92.^a

(Processo disciplinar)

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

- a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando-lhe recibo no 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 fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a fixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;
- c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4 — O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCTV e na lei.

5 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 93.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infracção praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 93.^a

Sanções disciplinares

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infracção cinco dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Com exceção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar par o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 94.^a

Prejuízos e acção penal

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do

poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 95.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da actividade da empresa;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
- h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 97.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCTV, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 98.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2 — O pagamento de multas não dispensa a entidade infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 99.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados no prazo de 30 dias a contar da publicação do CCTV no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 100.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

Cláusula 101.^a

Comissão técnica paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
- b) Deliberar sobre o local de reunião;
- c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6 — As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCTV.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respectivas

A) *Encarregado de matadouro*. — É o profissional que sob a orientação directa da entidade patronal supervisora em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) *Fogueiros*:

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que sob a orientação do fogueiro colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Fogueiro. — É o profissional que sob a orientação do encarregado do matadouro alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) *Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém*:

Apontador. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

Caixeiro de praça. — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro-encarregado/Chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do esta-

belecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica, determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Encarregado de expedição. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado do matadouro recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor. — É o trabalhador que sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

D) *Trabalhadores electricistas*:

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

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

E) *Motoristas*:

Ajudante de motorista-distribuidor. — É o profissional que acompanha o motorista e auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respectivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Nota. — Os veículos ligeiros e pesados, quando em tarefas de distribuição a retalho em locais onde não haja um auxiliar de descarga, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

F) Trabalhadores da construção civil:

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, régulas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos:

Praticante. — É o trabalhador que pratica uma das categorias de oficial metalúrgico.

Ajudante de mecânico de automóveis. — É o trabalhador que sob a orientação do mecânico de automóveis colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro civil. — É o trabalhador que sob a orientação do serralheiro civil colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro mecânico. — É o trabalhador que sob a orientação do serralheiro mecânico colabora no exercício das funções deste.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos, dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado de manutenção executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações eléctricas.

H) Empregados de referitório (trabalhadores de hotelaria):

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que já actualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCTV. Após a publicação do presente CCTV só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes:

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado do matadouro é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Matador-manipulador. — É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticas, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efectuação destas operações numa linha automática, classifica e embala e faz a limpeza do respectivo local de trabalho.

Pendurador. — É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas, pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Praticante. — É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador da apanha. — É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha das aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação. — É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respectivas câmaras.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

L) Telefonistas:

Telefonista. — É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificados como telefonistas de 1.^a sempre que manipulem aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

ANEXO II
Categorias profissionais e grupos de remuneração

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado de matadouro	40 300\$00
II	Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspector de vendas	36 000\$00
III	Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caixeiro de 1. ^a Fogueiro Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Oficial electricista Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a	32 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
III-A	Motorista de ligeiros	30 200\$00
IV	Apontador	29 400\$00
	Caixeiro de 2. ^a	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Pedreiro	
	Pendurador	
IV-A	Serralheiro civil de 2. ^a	28 100\$00
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
V	Ajudante motorista-distribuidor	27 350\$00
	Telefonista de 1. ^a	
	Caixeiro de 3. ^a	
	Mata dor-manipulador	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o período	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Empregado de refeitório	
VI	Telefonista de 2. ^a	26 000\$00
	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação	
	Ajudante de fogeiro	
	Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro civil	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Caixeiro-ajudante de 2. ^o ano	
VII	Pré-oficial electricista do 1. ^o período	25 500\$00
	Servente de pedreiro	
	Trabalhador da apanha	
VIII	Guarda	
	Caixeiro-ajudante de 1. ^o ano	
	Praticante (carnes)	
	Servente de limpeza	
	Praticante de caixeiro	
	Praticante metalúrgico	23 500\$00

ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro encarregado/chefe de secção.

Encarregado de expedição.

Encarregado de manutenção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

Caixeiro de praça.
Caixeiro-viajante.

5.3 — Produção:

Matador-manipulador.
Pendurador.

5.4 — Outros:

Apontador.
Expedidor.
Fogueiro.
Mecânico de automóveis.
Motorista (pesados e ligeiros).
Oficial electricista.
Pedreiro.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.

6 — Profissionais semiqualificados:

Ajudante de motorista-distribuidor.
Empregado de refeitório.
Arrumador carregador de câmaras frigoríficas de congelação.
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Servente de limpeza.
Servente de pedreiro.
Trabalhador da apanha.
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A-2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.
Praticante de caixeiro.

A-3 — Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogeiro.
Ajudante de mecânico de automóveis.
Ajudante de serralheiro civil.
Ajudante de serralheiro mecânico.
Praticante (em carnes).
Praticante metalúrgico.
Pré-oficial electricista.

Lisboa, 19 de Novembro de 1986.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves:

Fernando Eduardo Rodrigues de Oliveira.

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármores:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos declara que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

E, para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

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.

Lisboa, 3 de Dezembro de 1986. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore 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 de Castelo Branco; Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore 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, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda; Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo; Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira; Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta; Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores 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.
Pela Comissão Executiva, *Raul Jesus Guedes*.

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, 28 de Novembro de 1986. — A Comissão Executiva do 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 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 Novembro de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*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 Bragança;
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, (*Assinatura ilegível*.)

Depositado em 16-1-87, a fl. 142 do livro n.º 4, com o n.º 15/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte
e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial**

Cláusula única

Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, 4, de 29 de Janeiro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1983, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 4, de 29 de Janeiro de 1985, e 4, de 29 de Janeiro de 1986, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 17.^a

Retribuições mínimas mensais

1 a 5 — (Mantêm-se.)

6 — Para os vendedores, viajantes ou pracistas, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV da tabela salarial constante do anexo II, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

1 a 3 — (Mantêm-se.)

4 — Os vendedores, viajantes ou pracistas só terão direito a diuturnidades desde que auferiram um vencimento médio igual ou inferior a 54 000\$.

Cláusula 45.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de vendas	56 000\$00
II	Inspector de vendas	53 500\$00
III	Vendedor (viajante ou pracista)	52 000\$00
IV	Demonstrador	25 000\$00

Porto, 15 de Dezembro de 1986.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Fernando Cruz Couto Soares.

Depositado em 20 de Janeiro de 1987, a fl. 143 do livro n.º 4, com o n.º 17/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Alteração salarial

II

Entrada em vigor

A tabela ora acordada produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 1986.

Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Motorista de pesados	34 720\$00
Motorista de ligeiros	31 860\$00
Ajudante de motorista	28 480\$00

Leiria, 7 de Outubro de 1986.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Janeiro de 1987, a fl. 142 do livro n.º 4, com o n.º 13/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Gerente	51 170\$00
Encarregado geral	46 280\$00
Chefe e encarregado de secção	41 170\$00
Caixa de balcão	26 250\$00
Servente	26 650\$00
Guarda-livros	40 950\$00
Primeiro-oficial e primeiro-escriturário	34 200\$00
Segundo-oficial e segundo-escriturário	31 510\$00
Praticante e estagiário do 2.º ano	24 730\$00
Praticante e estagiário do 1.º ano	22 770\$00
Aprendiz do 2.º ano	14 090\$00
Aprendiz do 1.º ano	11 040\$00

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores
do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outra**

Entre as associações sindicais e patronais signatárias foi acordado introduzir no CCTV para o comércio retailista do distrito de Setúbal as alterações seguintes:

Cláusula preliminar

1 — As partes outorgantes, abaixo assinadas, acordam em introduzir no CCTV por elas celebrado, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, as alterações que se seguem.

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986.

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixa de balcão, encarregado de caixa, operadores fiscais de caixa e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 700\$.
- 7 —
- 8 —

**ANEXO III
Retribuições mínimas**

Nível	Vencimentos
1.....	15 200\$00
2.....	17 200\$00
3.....	19 400\$00
4.....	20 400\$00
5.....	23 600\$00
6.....	25 800\$00
7.....	29 000\$00
8.....	29 550\$00
9.....	31 150\$00
10.....	33 200\$00
11.....	36 000\$00
12.....	37 200\$00
13.....	38 000\$00
14.....	39 600\$00
15.....	43 000\$00
16.....	49 200\$00
17.....	53 400\$00

Setúbal, 27 de Outubro de 1986.

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal:

Amadeu da Silveira Guedes.

Pela Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Janeiro de 1987, a fl. 143 do livro n.º 4, com o n.º 16/87, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e a Feder. dos Sind. do Sector
dos Espectáculos — Alteração salarial e outras**

Entre, por um lado, o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e, por outro lado, a Federação dos Sindicatos do Sector dos Espectáculos é acordado, como revisão global de clausulado e salarial do AE entre as

mesmas partes outorgado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1984, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setem-

bro de 1985, que as disposições abaixo indicadas do mesmo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e seus anexos passem a ser os seguintes:

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — O presente contrato vigorará pelos prazos mínimos legais, ou seja, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária por um ano e o restante clausulado por dois anos.

3 — A denúncia do acordo far-se-á por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, dirigida à outra parte até ao termo do prazo da sua vigência, acompanhada da proposta escrita das cláusulas que se pretendem rever.

4 — A resposta, por escrito, deverá ser enviada à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, quando se tratar de revisão do clausulado, e no prazo de 25 dias, caso se trate apenas da revisão de tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As negociações deverão ter início nos oito dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1 —

2 — A empresa estudará, ouvidos os representantes dos trabalhadores, a composição dos quadros dos vários sectores do Teatro, que constará dos vários regulamentos internos a elaborar, em número de unidades e respectivas categorias, sem que a publicação de tais quadros, a efectivar no prazo de seis meses, a obrigue a preencher todas as vagas porventura existentes.

Cláusula 5.^a

Admissão na empresa

1 —

2 — O período de experiência para as categorias dos quadros artísticos bem como para as categorias de chefia dos sectores técnico e administrativo, será de seis meses.

3 —

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

a)

b)

c)

d)

e) Contribuir para a elevação do nível artístico e de produtividade dos seus trabalhadores, nomeadamente

procurando criar e fomentar cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, e facultar, na medida do possível, a frequência de outros cursos de reconhecida utilidade ou valorização para a função que desempenham na empresa;

f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e de higiene, especialmente no que respeite à ventilação das salas de trabalho, sua iluminação, temperatura, ambiente e cubicagem em relação ao número de trabalhadores;

g) Enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo, nos termos da lei;

h) Facultar aos músicos salas para estudo, na medida das disponibilidades da empresa;

i) Garantir o funcionamento das cordas, palhetas e todo o material e serviços necessários à manutenção e reparação dos instrumentos;

j) Fornecer aos bailarinos as sapatinhas de ponta e meia-ponta para aulas, ensaios e espectáculos e outro calçado necessário para ensaios e espectáculos, bem como todo o vestuário e maquilhagem especial, esta até ao montante global anual de 60 contos.

k) Fornecer diariamente meio litro de leite aos trabalhadores que, no desempenho das suas funções, tenham de lidar com tintas ou outros produtos tóxicos.

Cláusula 17.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 — A empresa é obrigada a pôr à disposição da comissão sindical, desde que esta o requeira, a título permanente, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 —

3 —

Cláusula 24.^a

Promoções

1 —

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7, as promoções competem à empresa, mediante proposta da respectiva hierarquia, precedida de audição dos trabalhadores do respectivo sector específico.

3 —

4 — As promoções observarão a seguinte ordem de preferências:

- a) Competência profissional;
- b)
- c) Diligência e zelo profissionais;
- d) Melhores habilitações literárias, desde que conexadas com a actividade desempenhada.

5 —

6 — Em caso de promoção, o trabalhador será colocado na nova categoria, a título experimental, durante

um período que não poderá exceder 60 dias, para funções não de chefia, e 180 dias, para funções de chefia. Findos tais períodos e em ambos os casos, a promoção será confirmada, salvo decisão expressa em contrário, antes de terminados aqueles prazos.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores a promoção de auxiliares de 2.^a e auxiliares de 1.^a do seu sector, que se concretizará decorridos que sejam dois anos de desempenho da função, e de auxiliares de 1.^a à categoria imediata do seu sector, que se efectivará passados três anos, desde que haja parecer favorável da hierarquia.

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se, designadamente, os seguintes factores: cenografia, carpintaria, guarda-roupa, electricidade, maquinistas, administrativos e contra-regra.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de cinco dias semanais, sendo:

- a) 30 horas semanais para a orquestra, maestros assistentes e cantores principais, bem como para os cantores solistas que tenham mais de 35 anos de idade ou mais de 7 anos de categoria;
- b) 35 horas semanais para os cantores solistas com menos de 35 anos de idade ou menos de 7 anos de categoria;
- c) 33 horas semanais para os coralistas;
- d) 40 horas semanais para os quadros artísticos da CNB;
- e) 36 horas semanais para o pessoal administrativo e secretário musical;
- f) 42 horas e 30 minutos para o pessoal técnico e restante pessoal, sendo as 2 horas e 30 minutos que excedem as 40 horas distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, quando necessárias, sem prejuízo do período máximo permitido por lei, ou seja, nove horas diárias.

2 — Integram o horário de trabalho semanal da CNB as horas de aulas obrigatórias fixadas pela empresa, nos termos e limites a definir em regulamento interno, bem como duas meias horas diárias, respectivamente no início e no termo do período de trabalho, para vestir, exercícios de aquecimento e banho.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

O horário de trabalho será fixado pela comissão executiva do conselho de administração de acordo com o que vier a ser definido em regulamento interno de cada sector.

Cláusula 28.^a

Regulamentos internos — Bases gerais

1 —

- a) O horário normal de trabalho diário do pessoal técnico e administrativo será estabelecido no respectivo mapa de horário de trabalho;

- b)
- c) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas;
- d)

2 — Os regulamentos previstos na cláusula anterior conterão ainda, designadamente, disposições referentes a intervalos de descanso, duração de ensaios e respectivos períodos de descanso durante os espectáculos.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de:

- 75%, se for prestado entre as 7 horas e as 24 horas;
- 125%, se for prestado depois das 24 horas e até às 17 horas.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — Só se realizarão ensaios gerais ao domingo, como permite o n.^o 2, em casos excepcionais e devidamente justificados.

5 — Os quadros artísticos da CNB, durante o período regular de trabalho de estúdio têm descanso semanal obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

Cláusula 31.^a

Prémio de alimentação extra

1 — Quando o intervalo entre o termo do horário de trabalho ou de trabalho extraordinário subsequente a este e o início de novo período de trabalho extraordinário ou especialmente remunerado for inferior a 2 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito a um prémio de alimentação no valor de 510\$, mediante a apresentação de factura.

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal ou feriado obri-

gatório, terá direito a um prémio de alimentação no valor de 510\$, desde que o trabalho atinja as horas normais de refeições mediante apresentação de factura.

3 — Os bailarinos terão direito a um prémio de alimentação extra no valor de 910\$ quando façam dois espectáculos no mesmo dia.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e consultas médicas marcadas pela Segurança Social, devendo estas, sempre que possível, ser comunicadas com 72 horas de antecedência.

Cláusula 53.^a

Regime de faltas especiais

Os elementos dos vários sectores do teatro poderão ter um regime de faltas especial, que constará dos regulamentos interno de cada sector.

Cláusula 58.^a

Transmissões pela TV

A transmissão de espectáculos pela televisão ou gravações vídeo que não se destinem exclusivamente ao arquivo histórico do Teatro darão direito a uma remuneração suplementar para os trabalhadores que participem directamente na produção artística e técnica do espectáculo e que serão as seguintes:

- a) 10% da retribuição mensal auferida por cada transmissão, com excepção dos cantores que receberão 100% do prémio de espectáculo;
- b) 3% da retribuição mensal por cada uma das eventuais retransmissões, com excepção dos cantores, que receberão 30% do prémio do espectáculo;
- c) No caso de ser contratada a transmissão da temporada completa de ópera e bailado, a percentagem de retribuição por espectáculo a pagar a cada trabalhador participante será de 8%, salvo acordo diferente das partes, com excepção dos cantores, que receberão 80% do prémio do espectáculo.

Cláusula 59.^a

Prémios

1 — Os cantores principais, solistas e coralistas, quando interpretem papéis individuais, têm direito, segundo a importância daqueles, aos seguintes prémios:

Personagens principais 17 100\$00

Personagens secundárias A	12 500\$00
Personagens secundárias B	6850\$00
Comprimário	4600\$00

2 — Antes do início de cada temporada lírica, uma comissão constituída pelo director artístico e da produção, director musical ou quem o substitua e um cantor lírico designado pelos cantores residentes procederá à classificação dos níveis de todos os personagens das obras incluídas no respectivo reportório.

3 — Os instrumentistas da orquestra terão direito a um subsídio de penosidade por cada espectáculo de ópera ou bailado, calculado pela fórmula seguinte:

$$SP_r = \frac{VBM \times 1.1}{\text{Número de récitas anual}}$$

em que:

SP_r significa «subsídio de penosidade por récita» e VBM significa «vencimento base mensal».

4 — O subsídio de penosidade vence-se trimestralmente e o instrumentista perderá o direito ao mesmo, desde que não faça metade das récitas e ensaios realizados pelo Teatro em cada trimestre, seja qual for a classificação da falta, com excepção da dispensa técnica, ou por motivos de gravidez, acidente de trabalho ou doença profissional e baixa por doença, sujeita a controle de junta médica.

5 — Os trabalhadores deste Teatro não compreendidos nos n.^{os} 1 e 3 têm direito a um prémio de assiduidade anual igual a 110% do seu vencimento base mensal ou à parte proporcional no caso de cessação do seu contrato de trabalho.

6 — O prémio de assiduidade vence-se trimestralmente e só será devido para os trabalhadores que não tenham faltado injustificadamente em cada trimestre ou que no mesmo período não tenham dado mais de 22 faltas seguidas ou interpoladas, seja qual for a classificação da falta, com excepção nos casos de gravidez, acidente de trabalho ou doença profissional e baixa por doença, sujeita a controle de junta médica.

7 — A junta médica referida nos n.^{os} 4 e 6 será constituída por um médico designado pela empresa, outro pelo sindicato e o terceiro por acordo dos dois médicos representantes das partes.

Cláusula 60.^a

Prémios de outro pessoal

1 — Os técnicos que tenham participação efectiva em cada espectáculo têm direito aos seguintes prémios:

Chefes dos sectores técnicos, electricista-chefe, maquinista-chefe, costureira-chefe, contra-regra, sonoplasta e assistente de director de cena (CNBTSC)	2200\$00
Electricista, maquinista, costureira, zeladora de guarda-roupa e massagista	1800\$00
Electricista auxiliar, maquinista auxiliar e costureira auxiliar	1500\$00

Auxiliar de 1. ^a	1350\$00
Auxiliar de 2. ^a	1200\$00

2 — O pessoal administrativo e auxiliar que preste efectivo apoio a cada espectáculo tem direito aos seguintes prémios:

Almoxarife	2200\$00
Porteiro.....	1350\$00

- 3 — Os prémios de espectáculo previstos nesta cláusula excluem qualquer outra remuneração suplementar, excepto quando se cumulem espectáculos num sábado e domingo seguidos, caso este em que é aplicável, ao domingo, o regime estabelecido na cláusula 32.^a (trabalho em dia de descanso).

Cláusula 62.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do concelho em que se situa o local de trabalho normal.

2 — As deslocações no País devem ser comunicadas ao trabalhador com a antecedência mínima de um mês, sempre que possível.

3 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações em território nacional:
 - 1) No continente;
 - 2) Nas ilhas adjacentes;
- c) Deslocações ao estrangeiro.

4 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos previstos neste AE.

5 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por si indicada, em documento escrito com reconhecimento simples notarial.

6 — No caso de utilização de transportes, as viagens não poderão ser efectuadas em condições inferiores a:

- Via aérea — classe única ou turística;
- Via marítima — classe única ou turística;
- Via terrestre — veículo fornecido pela empresa (autocarro ou comboio);
- Veículo do próprio trabalhador.

7 — Quando o trabalhador, autorizado pela administração, utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe á o valor correspondente a 24% do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido. A autorização terá de ser dada por escrito.

8 — Quando o trabalhador utilize veículos fornecidos pela entidade patronal, esta deverá responsabilizar-

-se por um seguro contra todos os riscos, com responsabilidade civil ilimitada.

9 — Em digressão no continente, as horas de deslocação nos dias normais de trabalho e de descanso complementar que somadas ao tempo de trabalho efectivo excedam o período normal de trabalho diário, serão pagas como horas de trabalho normal acrescidas de 25%, sem prejuízo da compensação deste descendo até ao fim do ano civil.

Os tempos de viagem contam-se desde a hora marcada para a apresentação até à hora de chegada ao destino da viagem.

Pequenas deslocações (A)

10 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

1 — Nas pequenas deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transportes salvo se a empresa proporcionar transporte próprio;
- b) Ao pagamento de ajudas de custo para fazer face às despesas com refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que habitualmente o fazem, no valor de 910\$ para o almoço ou jantar.

12 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso é, para todos os efeitos, considerado tempo de serviço.

Grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes (B)

13 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

14 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito:

- a) Às despesas de transporte que serão pagas directamente pela empresa;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato em casos que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, desde que não impossibilite um espectáculo;
- c) A receber como ajudas de custo:

Almoço/jantar — 910\$;
Jantar e pernoita com pequeno-almoço — 3190\$;
Pernoita com pequeno-almoço — 2280\$;
Diária completa — 4100\$;

- d) A marcação de alojamento (pernoita com pequeno-almoço) pela empresa para aqueles trabalhadores que o solicitem até 48 horas após lhes ser dado conhecimento da deslocação e sempre que não se trate de deslocações ao Porto ou a Coimbra;
- e) Os bailarinos e cantores com a categoria de principal e maestro director do espectáculo, caso optem pela modalidade da alínea anterior,

- terão direito a quarto individual, se assim o requererem;
- f) No caso de a empresa custear integralmente todas as despesas de manutenção, o trabalhador terá direito a receber, a título de dinheiro de bolso, 910\$.

Deslocações ao estrangeiro (C)

15 — Nas deslocações ao estrangeiro aplica-se o regime previsto em (B), excepto quanto a ajudas de custo e dinheiro de bolso, a saber:

a) Ajudas de custo:

Almoço/jantar — 8210\$;
Jantar e pernoita com pequeno-almoço — 12 260\$;
Pernoita com pequeno-almoço — 11 690\$;
Diária completa — 12 920\$;

b) A título de dinheiro de bolso, os trabalhadores terão direito a receber 2740\$ no caso de a empresa custear integralmente todas as despesas de manutenção do trabalhador.

16 — Tanto as ajudas de custo como o dinheiro de bolso referentes a deslocações ao estrangeiro serão pagos em moeda do país onde as actuações terão lugar, ao câmbio do dia da partida de Portugal.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

Cada trabalhador terá direito a uma diuturnidade de 1620\$ por cada cinco anos de permanência na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 64.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores a tempo completo têm direito a um subsídio de almoço de 4400\$ mensais e à utilização de cantina, nos termos em que o têm feito até ao presente, ou, em alternativa, ao subsídio de 300\$ por cada dia efectivo de trabalho, processado mensalmente em senhas de refeição.

2 — Qualquer alteração ao regime previsto na primeira alternativa do número anterior será acordada entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal de 1430\$ para faltas.

2 — Os serviços de bilheteiros que laboram a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 1430\$.

3 — Quando, por motivo de férias, doença ou outro impedimento, os referidos trabalhadores forem substi-

tuídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula 66.^a

Subsídio de traje

Os instrumentistas da orquestra e maestros receberão em cada ano civil a importância de 10 520\$ para despesas de traje.

Cláusula 79.^a

Vigência e tabela salarial

O presente acordo entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a contar de 1 de Agosto de 1986 e terminando a sua vigência em 31 de Julho de 1987.

Cláusula 81.^a

Aquisição de instrumentos

Na medida em que as possibilidades financeiras forem permitindo e tendo em conta as necessidades mais urgentes, o Teatro irá adquirindo instrumentos musicais para a orquestra, que ficarão de sua propriedade, utilizados e à guarda dos instrumentistas a quem forem distribuídos, enquanto fizerem parte da mesma orquestra.

Cláusula 82.^a

Disposições transitórias

1 —

2 —

3 — Os auxiliares de 2.^a com mais de dois anos de antiguidade serão promovidos à categoria de auxiliares de 1.^a do respectivo sector.

4 — As categorias de almoxarife e almoxarife-adjunto extinguem-se com a cessação dos contratos de trabalho dos actuais titulares.

5 — Os actuais cabo-varandas são convertidos em maquinistas, cessando a actual categoria de cabo-varanda.

ANEXO I

Pessoal artístico

Arquivista musical. — É o trabalhador que tem a seu cargo, sob orientação do secretário musical, as tarefas de guarda e conservação dos materiais musicais, bem como os trabalhos de reprodução gráfica daqueles materiais e outros documentos musicais e sua distribuição efectiva pelos interessados. Pode ainda fazer adaptações, cortes e outros arranjos nos materiais de orquestra, coro e de cantores, conforme orientação do director musical ou de outros maestros.

Bailarino principal. — É o artista que executa papéis ou partes principais e solos e eventualmente participa em conjuntos, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera.

Bailarino solista. — É o artista que executa papéis ou partes solísticas e eventualmente integra conjuntos, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera.

Bailarino corifeu. — É o artista que integrado no conjunto pode ser chamado a lugares ou papéis de destaque, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera.

Bailarino de corpo de baile (A). — É o artista que integra os conjuntos e que a título excepcional poderá ser chamado a executar papéis ou lugares de destaque, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera. São os que dada a sua permanência ou experiência profissional conhecem o repertório e desempenham lugares de chefia.

Bailarino de corpo de baile (B). — São os artistas que integram os conjuntos e que a título excepcional poderão ser chamados a executar papéis ou lugares de destaque em bailados que integrem espectáculos de ópera. São bailarinos que transitam da categoria de estagiários ou de escola, ou recentemente chegados à companhia.

Bailarino estagiário (A). — É o artista bailarino que participa no corpo de baile da companhia na qualidade de substituto, podendo, no entanto, ser-lhe distribuídos lugares ou papéis no elenco.

Bailarino estagiário (B). — É o bailarino que, no âmbito do centro de formação profissional da CNB, participa nas temporadas líricas, podendo ainda ser chamado como substituto no corpo de baile.

Cantor principal. — É o trabalhador que interpreta um determinado papel cantando ou representando em todas as récitas de ópera, opereta, oratória, concertos e outros espectáculos para que forem designados, não podendo ser obrigados a interpretar papéis classificados de secundário B, excepto quando para uma boa composição do elenco se torne indispensável a colaboração do artista desta categoria.

Cantor solista. — É o trabalhador que interpreta um determinado papel cantando ou representando em todas as récitas de ópera, opereta, oratória, concerto e outros espectáculos para que for designado, não podendo ser obrigado a interpretar papéis classificados de comprimários, salvo quando para uma boa composição do elenco se torne indispensável a colaboração do artista.

Concertino. — É o trabalhador que chefia o naipe dos primeiros-violinos, toca solos, dá as indicações necessárias aos restantes elementos do naipe segundo directrizes do maestro, encarrega-se da afinação do seu naipe e da orquestra, marca os materiais dos violinos com a necessária antecedência e orienta os ensaios do seu naipe. Poderá ainda dirigir ensaios da orquestra totais ou parciais. Cabe-lhe ainda zelar pela disciplina artística e funcional da orquestra durante os ensaios e espectáculos, sem prejuízo da autoridade máxima do maestro director.

Concertino assistente. — É o trabalhador que coadjuva e substitui nas suas faltas e impedimentos o concertino.

Coralista. — É o trabalhador que canta integrado no coro em espectáculos de concerto, ópera, opereta, podendo cantar solos nestes espectáculos.

Encarregado da orquestra. — É o trabalhador que orienta e colabora na montagem da orquestra, anota as presenças dos instrumentistas e elabora os respectivos mapas, executa as tabelas de serviço, afixa o mapa das faltas, está presente aos ensaios e espectáculos, pede transporte para o material da orquestra e instrumentos, assiste à carga e descarga dos mesmos; chama os instrumentistas após terminado o tempo de intervalo, acompanha os maestros em exercício ao recinto dos espectáculos, desloca-se aos locais de futuros espectáculos e ensaios para verificar das condições dos mesmos e colabora com o director musical e maestros directores no que for necessário; mantém em dia os ficheiros e comunica aos serviços competentes os respectivos elementos.

Maestro assistente. — É o trabalhador que é responsável pela preparação musical dos cantores, individualmente ou em conjunto, para todos os espectáculos realizados pelo TNSC; apoia os cantores nos ensaios de cena. É responsável pela direcção musical em palco de cantores e grupos instrumentais, podendo ainda dar entradas em cena durante os espectáculos ou ensaios.

Maestro auxiliar do coro. — É o trabalhador que coadjuva nas tarefas que lhe são próprias, devendo exercer funções de ensino de canto, relativamente aos cantores do Teatro.

Maestro director. — É o trabalhador que dirige espectáculos e ensaios de ópera, concertos ou bailados, de acordo com o programa previamente estabelecido pela direcção do Teatro. Na ausência do director musical, é responsável pelo nível artístico do sector musical do Teatro.

Maestro director do coro. — É o trabalhador que ensaiia os coros do Teatro; dirige e dá entradas em cena em espectáculos e ensaios de ópera e opereta.

Mestre de arte cénica. — É o trabalhador que, possuindo a necessária preparação teórica e ou prática, contribui, através da realização de cursos, estágios, seminários, aulas ou outras formas, para a formação e aperfeiçoamento na arte de representar do coro e do conjunto de cantores; pode ser encarregado de encenações na qualidade de encenador ou da remontagem de encenações alheias e, excepcionalmente, no desempenho de papéis de actor.

Mestre de bailado. — É o trabalhador que, em colaboração com a direcção artística, elabora tabelas de ensaios e distribuição de elencos, dirige ensaios, tanto em estúdio como em cena. É também responsável pelos treinos diários dos bailarinos nas ausências e ou impedimentos dos professores e pela manutenção do repertório.

Pianista acompanhador. — É o instrumentista que acompanha ao piano os ensaios de canto e dá entradas em cena, durante os espectáculos ou ensaios. Pode ainda dirigir ensaios de cantores em substituição do maestro assistente.

Pianista acompanhador de bailado. — É o trabalhador que acompanha ao piano aulas e ensaios de bailado.

Professor de Bailado. — É o trabalhador que se ocupa da pedagogia da dança da própria companhia e no âmbito do centro de formação profissional.

Secretário musical. — É o trabalhador que apoia técnica e administrativamente a orquestra e o coro; fornece dados administrativos e históricos da orquestra e do coro aos serviços de contabilidade e pessoal; apoia o director musical; controla a reparação de instrumentos e aquisição de acessórios; contrata músicos eventuais; acompanha a orquestra nas suas deslocações; organiza os concursos de admissão à orquestra e coro; é responsável pela orientação do arquivo musical do Teatro; pede orçamentos, sujeitando-os a despacho superior para os direitos de autor e alugueres de material e instrumentos musicais necessários à realização dos espectáculos.

Solist A. — É o trabalhador que chefia o naipe, toca solos, dá indicações necessárias aos restantes elementos do naipe, segundo as directrizes do maestro; preocupa-se com a afinação do naipe e orienta os ensaios do seu naipe.

Solist B (cordas). — É o trabalhador que toca as partes respeitantes ao seu posto e substitui o solista A na ausência e impedimentos, assumindo todas as funções inerentes ao desempenho do seu cargo.

Solist B (sopro). — É o trabalhador que toca solos e se responsabiliza pela execução das partes respeitantes ao seu cargo.

«Tutti». — É o trabalhador que toca as partes respeitantes ao seu cargo e copia as marcações dos materiais feitos pelos chefes de naipe.

Pessoal técnico

Arrumador da orquestra. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado da orquestra, coloca e retira estantes, cadeiras e outros materiais relacionados com a orquestra; colabora em cargas e descargas de materiais de orquestra ou outros serviços auxiliares relacionados com a orquestra.

Assistente de luzes. — É o trabalhador que coadjuva o encenador nas indicações de entradas musicais referentes ao programa de luzes durante espectáculos e ensaios.

Chefe de palco. — É o trabalhador a quem compete a disciplina no palco durante os ensaios e espectáculos de forma a obter silêncio, ordem e decoro, bem como anotar as faltas ou atrasos dos artistas, de figuração e técnicos, que logo deve participar superiormente.

Coordenador da produção. — É o trabalhador que participa na preparação dos programas de trabalho para execução dos planos de actividade e directivas emanadas do conselho de administração, em ordem à efectivação da produção do Teatro; elabora calendá-

rios e mapas de produção; consulta periodicamente os diversos responsáveis por cada sector da produção a fim de comprovar o bom cumprimento dos programas de trabalho; faz relatórios periódicos para o conselho de administração sobre as deficiências encontradas na execução dos programas e propõe medidas para o seu aperfeiçoamento; contacta com os artistas e técnicos com vista à coordenação dos vários sectores da produção para uma perfeita execução dos programas em curso, devendo promover as necessárias reuniões sectoriais e intersectoriais com o mesmo fim.

Director de cena (CNBTSC). — É o trabalhador que tem a responsabilidade global pelo decorrer do espectáculo, cabendo-lhe por isso dar as várias entradas dos diferentes efeitos cénicos (luz, som, cenário, etc.), bem como controlar as chamadas dos artistas à cena; supervisiona a produção técnica dos espectáculos junto dos respectivos chefes de montagem, sendo o responsável pela remontagem técnica dos mesmos; coordena em qualquer circunstância toda a actividade de palco; distribui os camarins e controla a presença dos artistas e técnicos no Teatro; veicula para os artistas e técnicos todo o tipo de informação necessária mediante a sua afixação em local fixo no palco; responsabiliza-se pela ordem e disciplina em palco de artistas, técnicos e restante pessoal; realiza, quando necessário, anúncios ao público; ocupa-se dos agradecimentos da companhia; supervisiona as necessidades técnicas para o trabalho dos estúdios de ensaio; elabora os roteiros de iluminação de acordo com o plano dos coreógrafos convidados; organiza ficheiros detalhados relativos a características de teatros, planos de iluminação, planos de montagem cénica, guiões de espectáculos, lista de adereços e todo o tipo de observações importantes para as remontagens técnicas dos bailados.

Director de cena (ópera). — É o trabalhador responsável pela disciplina e coordenação dos trabalhadores de palco e salas de ensaios de cena, pelas encenações da sua autoria e pela remontagem de encenações alheias e ainda comunicações directas ao público; coadjuva e, eventualmente, substitui o director cenotécnico, quando exista e seja caso disso.

Director técnico. — É o trabalhador que dirige, supervintende e planifica os vários sectores técnicos de produção, ou seja, maquinistas, electricidade, carpintaria, cenografia, guarda-roupa e contra-regra.

Director técnico-adjunto. — É o trabalhador que coadjuva o director técnico e o substitui nas suas ausências e impedimentos ou por sua delegação.

Massagista. — É o trabalhador que acompanha, se necessário, o trabalho diário dos artistas bailarinos, tanto em estúdio como em espectáculo, atendendo aos seus acidentes musculares, contribuindo para a sua recuperação.

Secretária de produção. — É o trabalhador que auxilia os directores artísticos e os directores de encenação, cena ou produção realizando tarefas de assistência a esta, consoante o determinado, bem como todo o expediente burocrático da produção. Conserva por forma sistemática a documentação dos sectores da produção

e assegura, quando necessário, o registo contabilístico e de mais tarefas de secretariado.

Técnico de som e vídeo. — É o trabalhador que assegura a montagem, controle e manuseamento da aparelhagem de reprodução e amplificação de som e de vídeo nos espectáculos em que tal seja necessário; assegura a montagem e controle da instalação sonora no estúdio de ensaio, devendo o material respectivo, incluindo as gravações, estar apto para funcionamento antes do início dos ensaios; executa as gravações em áudio e vídeo necessárias para os ensaios e espectáculos, provê a sua conservação e assegura o aprovisionamento e a manutenção do respectivo material; procede à montagem da aparelhagem de vídeo nos locais necessários ao seu funcionamento e organiza os arquivos de som e vídeo.

Assistente de director de cena (CNBTSC). — É o trabalhador que coadjuva o director de cena (CNBTSC) nas suas faltas e impedimentos.

Sector de carpintaria

Chefe do sector de carpintaria. — É o trabalhador que chefia, coordena e orienta tecnicamente os serviços dos trabalhadores do seu sector, podendo também colaborar na execução dos trabalhos; planifica todo o trabalho de carpintaria, construção de cenários e adereços em madeira; responde pelo conjunto do serviço e pela respectiva disciplina.

Carpinteiro-chefe. — É o trabalhador que, sob orientação do chefe do sector, executa ele próprio e orienta tecnicamente o trabalho de carpintaria, construção de cenários e adereços em madeira, estes sempre que necessário em colaboração com o aderecista, a partir dos elementos que lhe são fornecidos pela cenografia e maquetistas; substitui o chefe de carpinteiros nas suas faltas ou impedimentos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas constrói, monta, transporta e repara os elementos em madeira para os cenários, com exceção dos que competem ao maquinista, e os adereços e móveis igualmente em madeira destinados à cena, estes sempre que necessário em colaboração com o aderecista, bem como atende, na sua especialidade, às instalações ou outras necessidades da empresa.

Carpinteiro-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva os carpinteiros nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatível com as suas capacidades profissionais.

Auxiliar de carpinteiro de 1.ª/2.ª — É o trabalhador que, em aprendizagem, auxilia os carpinteiros nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente, limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Sector de cenografia

Director de cenografia. — É o trabalhador que orienta a execução de todos os trabalhos de cenogra-

fia; tem a responsabilidade geral das montagens e desmontagens dos elementos materiais acordados para efectivação do espectáculo com o encenador, o maquetista e o figurinista. De acordo com o orçamento aprovado, controla a aquisição dos materiais, fiscalizando a execução de empreitadas de cenografia; quando solicitado pela empresa, estuda, concebe e desenha maquetas com as respectivas plantas, alcados e implantações de cenários, até duas produções por ano.

Cenógrafo. — É o trabalhador que, habilitado com o curso de cenografia ou de pintura e comprovada experiência profissional no ramo teatral ou publicitário, executa os trabalhos cenográficos, constrói, se necessário, à escala reproduções do complexo cenográfico e substitui o director de cenografia nas suas faltas e impedimentos.

Cenógrafo assistente. — É o trabalhador que, habilitado com o curso técnico adequado, executa, como assistente, os cenários, cortinas ou telões, em tamanho natural, a partir do projecto apresentado pelo maquetista, sob orientação do cenógrafo.

Cenógrafo-ajudante. — É o trabalhador que, possuindo formação profissional própria ou tendo prestado exame de provas para o efeito, cenografa os adereços em colaboração com o aderecista, sempre que necessário, e coadjuva o cenógrafo e o cenógrafo assistente na execução das suas funções; compete-lhe a realização de pinturas, esculturas e construções cenográficas de complexidade compatível com o seu desenvolvimento profissional. Prepara as cores sob orientação do cenógrafo e ou assistente e, quando necessário, executa trabalhos de apoio ao *atelier*, nomeadamente attachar e desattachar panos e compra dos elementos e produtos necessários para os serviços a executar.

Auxiliar de cenógrafo de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que, em aprendizagem, auxilia os cenógrafos assistentes e ajudantes nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Aderecista. — É o trabalhador que, sob orientação do director de cenografia, a partir de desenhos, modelos ou outras especificações técnicas ou ainda da sua imaginação, concebe, planifica, constrói, cenografa e repara todos os adereços destinados à cena ou exposições do Teatro, excepto os que competem ao carpinteiro.

Aderecista-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva o aderecista nas suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Sector de contra-regra

Contra-regra. — É o trabalhador que tem à sua guarda todos os adereços e móveis do espectáculo e desempenha as seguintes funções: coloca e retira de cena os móveis e adereços; avisa os artistas e o público do início do espectáculo; assegura a entrega aos artistas dos adereços e controla o palco durante o espectáculo, assegurando o seu bom e correcto desenvolvimento. Pode exercer as funções de cabo de figuração e angariar os figurantes.

Contra-regra-ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação do contra-regra, o coadjuva nas suas funções e o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Auxiliar de contra-regra de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador, que em aprendizagem, auxilia o contra-regra nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Sector de electricidade

Chefe de sector de electricidade. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações de electricista e o curso de ensino técnico da especialidade, coordena e orienta tecnicamente os serviços do seu sector, podendo também colaborar na execução dos trabalhos; planifica todo o trabalho do sector de electricidade; é responsável pela boa execução da iluminação cénica, podendo inclusivamente criá-la de acordo com as directivas do encenador ou coreógrafo, sendo ainda o responsável por todos os sistemas eléctricos do Teatro, devendo dar-lhes assistência, excepto aqueles que requeiram uma especialização e enquanto a não tiver; compete-lhe ainda velar pela conservação eléctrica do edifício e fazer observar a disciplina na secção dos electricistas.

Electricista-chefe. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do sector e habilitado com o curso de electricidade e ou de electrónica, executa ele próprio e, quando necessário, orienta a execução das tarefas da sua especialidade, designadamente montagens e desmontagens eléctricas, ensaio e execução de luzes nos espectáculos e ensaios, bem com a operação dos respectivos equipamentos, dá assistência e conserva todos os sistemas eléctricos do Teatro; substitui o chefe do sector de electricidade nas suas faltas e impedimentos.

Electricista. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações de electricista, executa as tarefas da sua especialidade e operação do órgão de luzes, coadjuvando o chefe do sector e o electricista-chefe sempre que necessário.

Electricista-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva os electricistas nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatível com as suas capacidades profissionais.

Auxiliar de electricista de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que, em aprendizagem, auxilia os electricistas nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Sector do guarda-roupa

Chefe das costureiras. — É o trabalhador que chefia, coordena e planifica o serviço do pessoal fundamentalmente afecto à conservação e adaptação do guarda-roupa de ópera, assegurando a tempestiva adaptação e distribuição dos guarda-roupas para espectáculos; coordena e orienta ainda a confecção ou transformação de guarda-roupas que sejam necessários para integrar guarda-roupas alugados, adquiridos ou existentes, respondendo pelo conjunto do serviço e pela respectiva disciplina.

Costureira-chefe. — É o trabalhador que executa ele próprio e orienta tecnicamente os trabalhos de adaptação, corte, limpeza e conservação do guarda-roupa, corta e confecciona os fatos necessários para integrar os guarda-roupas alugados, adquiridos ou existentes; distribui tempestivamente pelos camarins os fatos e adereços pertinentes a cada artista, dando assistência aos mesmos nos espectáculos e ensaios; substitui o chefe das costureiras nas suas faltas e impedimentos.

Costureira. — É o trabalhador que, dispondo de habilitações profissionais adequadas, executa a confecção de vestuário, chapéus ou adereços, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; executa, conserva, limpa e adapta o guarda-roupa sob a orientação do chefe das costureiras e da costureira-chefe; colabora nas tarefas de apoio ao atelier e na assistência aos artistas durante os espectáculos e ensaios.

Costureira-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva as costureiras nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatível com as suas capacidades profissionais; executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Coordenador da confecção de guarda-roupa. — É o trabalhador que supervisiona a produção global do guarda-roupa, assegurando o aprovisionamento dos materiais destinados à confecção do mesmo de acordo com os respectivos figurinos e indicações dos figurinistas, coreógrafos, encenadores e director técnico; informa sobre as necessidades de aprovisionamento de sapatilhas de bailado e controla os respectivos stocks, pelos quais é responsável; supervisiona a conservação do guarda-roupa de bailado.

Mestra do guarda-roupa. — É o trabalhador que dirige, executa e orienta tecnicamente os trabalhos de corte, confecção e adaptação do guarda-roupa.

Contra-mestra do guarda-roupa. — É o trabalhador que, sob orientação da mestra do guarda-roupa, dirige, executa e orienta tecnicamente os trabalhos de corte, confecção e adaptação do guarda-roupa.

Zeladora do guarda-roupa da CNBTSC. — É o trabalhador que tem a cargo a conservação e limpeza de todo o guarda roupa da CNB, distribuindo tempestivamente pelos camarins os fatos, sapatilhas e demais calçado pertinentes a cada artista, dando assistência aos mesmos nos espectáculos e ensaios; procede a eventuais adaptações no caso de alterações de última hora em espectáculos e providencia junto da mestra sempre que sejam necessárias modificações no guarda-roupa resultantes da mudança do elenco; é responsável pelo acondicionamento do guarda-roupa quando em digressão; cabe-lhe ainda manter actualizado o inventário do guarda-roupa.

Sector dos maquinistas

Chefe do sector dos maquinistas. — É o trabalhador que chefia, programa e orienta tecnicamente os serviços dos trabalhadores do seu sector, podendo tam-

bém colaborar na execução dos trabalhos; planifica todo o sector dos maquinistas. Responde pelo conjunto do serviço e pela respectiva disciplina do seu sector.

Maquinista-chefe. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do sector, é responsável pela preparação e implantação dos cenários no palco de acordo com os cenógrafos. Assegura a manutenção dos cenários bem como o funcionamento das máquinas e trâmulas necessárias à sequência do espectáculo, executando ele próprio e orientando tecnicamente os maquinistas; tem ainda como funções a conservação do edifício e armazenagem dos cenários e a colocação e afixação de cartazes e outros elementos publicitários que exijam competência da sua especialidade. Substitui o chefe do sector dos maquinistas nas suas faltas e impedimentos.

Maquinista. — É o trabalhador que engrada e desengraça os cenários e os implanta no palco bem como constrói escadas, portas, janelas e praticáveis; ajuda nas montagens e desmontagens no palco e armazém, executa as motações de cenários e acciona máquinas e trâmulas necessárias à sequência do espectáculo; colabora em todo o serviço diário do palco e da oficina bem como nas tarefas de conservação do Teatro; realiza, quando necessário, todo o trabalho da varanda e da teia.

Maquinista-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva o maquinista nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatíveis com as suas capacidades profissionais.

Auxiliar de maquinista de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que em aprendizagem auxilia os maquinistas nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativas ao sector.

Pessoal administrativo

Almoxarife. — É o trabalhador ao qual estão cometidas as tarefas de execução administrativa específicas do Teatro ou no exterior, podendo efectuar cobranças e pagamentos, em dinheiro, até aos limites que forem superiormente determinados. Faz levantamentos e depósitos bancários sob orientação do tesoureiro ou outro responsável financeiro; pode ser incumbido da coordenação ou supervisão dos serviços gerais do Teatro.

Almoxarife-adjunto. — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do Teatro e a quem cabe a direcção efectiva dos serviços gerais do mesmo, designadamente o serviço de limpeza, portaria e guardas, bem como os respeitantes à zona pública do Teatro.

Bilheteiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira e os pagamentos e recebimentos na bilheteira.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla, dentro das orientações gerais definidas, as actividades correspondentes a uma função da empresa, participando na elaboração da respectiva política.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige ou controla um conjunto de trabalhadores que exercem a sua actividade numa secção administrativa ou no domínio de uma função dentro da empresa.

Continuo de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e externo e estampilha a correspondência além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

Encarregado dos serviços auxiliares. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço dos contínuos, guardas, porteiros e pessoal de limpeza.

Coordenador administrativo CNBTSC. — É o trabalhador que, no âmbito da CNBTSC, elabora as minutas dos contratos de trabalho com o pessoal contratado a prazo, segundo orientação superior, e controla tempestivamente as situações emergentes dos mesmos contratos; movimenta a caixa de despesas miúdas; prepara os elementos para o pagamento das ajudas de custo em deslocações e efectua este; coordena os serviços gerais das respectivas instalações, designadamente no que respeita à portaria, limpeza, manutenção e recheio; orienta e controla a recolha dos elementos necessários para a elaboração dos mapas de pessoal; superintende no pessoal administrativo sectorial; mantém em ordem o arquivo e economato sectoriais; procede a recibimentos e pagamentos no âmbito da actividade sectorial; providencia a obtenção da documentação necessária para os estrangeiros ao serviço da companhia, bem como de todo o pessoal desta, quando em deslocação ao estrangeiro e, na ausência ou impedimento do director artístico, submete directamente aos serviços ou administração a apreciação de determinados assuntos.

Encarregado da biblioteca. — É o trabalhador que tem a seu cargo o arrumo e conservação física das espécies bibliográficas; controla o bom estado de limpeza e ventilação das salas, executa trabalhos de ficheiros e inventários que lhe sejam determinados.

Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o trabalhador do serviço geral de escritório que 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; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente; regista operações contabilísticas e outras inclusivamente, servindo-se de meios de informática; executa também outras funções adequadas às suas habilitações e competência.

Escriturário principal. — É o trabalhador do serviço geral de escritório que executa tarefas de natureza administrativa inerentes a assuntos que exijam conhecimentos específicos e cálculos complexos, assegurando, quando necessário, relações com fornecedores e clientes.

Guarda. — É o trabalhador que vigia as instalações do Teatro para as proteger contra incêndios e roubo ou para proibir a entrada de pessoas não autorizadas,

faz rondas periódicas para inspeccionar o edifício, examinando as portas e janelas a fim de se assegurar de que estão bem fechadas, verifica se existem outras anomalias, tais como ruptura de condutas de água, gás e riscos de incêndio; pode auxiliar noutras tarefas simples.

Paquete. — É o trabalhador que faz a entrega de mensagens e outros objectos inerentes ao serviço interno e externo; pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; bem como outras tarefas simples de secretaria.

Porteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas do pessoal, examina a entrada e saída de determinados volumes, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; pode exercer outros pequenos serviços, quando determinados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção. Assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da direcção, juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos à apreciação superior e, eventualmente, transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega correio pessoal e a correspondência importante e, por vezes, assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes juntamente com outra documentação quando tal lhe seja cometido.

Secretário de direcção artística da CNBTSC. — É o trabalhador que secretaria a direcção artística da CNBTSC, assegura o seu expediente e arquivo, prepara os respectivos processos, submetendo-os à apreciação do director artístico, e eventualmente transmite as decisões tomadas aos interessados; dactilografa relatórios, cartas e outros textos, designadamente tabelas artísticas de ensaios, distribuição de elenco e programação, marca entrevistas ao director artístico e recorda-lhas, ocupando-se de pedidos de informações, atende o telefone, faz os contactos necessários, entrega e assegura a correspondência, toma as providências para a realização de contratos com artistas convidados (coreógrafos, cenógrafos, professores, etc.); elabora as actas das reuniões; presta assistência no decorrer de ensaios e espectáculos ao director artístico, mestre de bailado e director de cena, em tarefas de âmbito diverso, consoante e determinado pelos mesmos; efectua contactos com diversas entidades com vista à realização dos espectáculos da companhia e elabora as respectivas estimativas de custos para apreciação superior.

Secretário de direcção principal. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção. Assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da direcção, juntando a correspondên-

cia recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos à apreciação superior e, eventualmente, transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz contactos necessários, entrega correio pessoal e a correspondência importante e, por vezes, assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes, juntamente com outra documentação, quando tal lhe seja cometido. Podem-lhe ser atribuídas tarefas de coordenação no âmbito do secretariado de administração ou direcção da empresa.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção nas suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, ligando aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla os serviços de tesouraria na empresa, assumindo a responsabilidade pelos valores em caixa; verifica as diversas folhas de caixa ou de bilheteira e, ao conferir as existências de cada caixa, pode também preparar os fundos para serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se os valores em caixa coincidem com o que os livros indicam; distribui o trabalho pelas diferentes caixas; executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações.

ANEXO II
Tabela salarial
Pessoal artístico

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
I	Maestro director	147 760\$00
II	Concertino	139 640\$00
III	Cantor principal	132 000\$00
	Concertino assistente	
	Maestro assistente	
	Maestro director de coro	
IV	Solist A	129 210\$00
V	Solist B	118 730\$00
VI	Tutti.....	111 100\$00
	Cantor solista	

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
VII	Pianista acompanhador	106 770\$00
VIII	Maestro auxiliar de coro	94 420\$00
IX	Coralista	81 770\$00
Secretário musical		
X	Encarregado de orquestra	65 000\$00
XI	Arquivista musical	56 500\$00

Pessoal artístico

CNB

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
I	Bailarino principal	102 550\$00
Mestre de bailado		
II	Bailarino solista	90 560\$00
III	Pianista de bailado	88 920\$00
IV	Professor	87 680\$00
V	Bailarino de corifeu	85 830\$00
VI	Bailarino de corpo de baile A	68 480\$00
VII	Bailarino de corpo de baile B	64 110\$00
VIII	Bailarino estagiário A	44 690\$00
IX	Bailarino estagiário B	31 990\$00

Plásticos, técnicos e administrativos

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
I	Director técnico	128 130\$00
II	Director de cenografia	122 360\$00
III	Director técnico-adjunto	113 730\$00
Coordenador de produção		
IV	Cenógrafo	91 160\$00
Chefe de departamento		
Director de cena (ópera)		
Director de cena (CNB/TSC)		
Mestre de arte cénica		
V	Almoxarife	72 860\$00
Chefe de costureiras		
Chefe do sector de carpintaria		
Chefe do sector de electricidade		
Chefe do sector de maquinistas		
Contra-regra		
Tesoureiro		

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
VI	Assistente de director de cena (CNB/TSC) Almoxarife-adjunto	70 390\$00
Carpinteiro-chefe		
Chefe de secção		
Coordenador administrativo		
Coordenadora de confecção de guarda-roupa		
Costureira-chefe		
Electricista-chefe		
Maquinista-chefe		
Mestra de guarda-roupa		
Secretária de direcção principal		
Técnico de som e vídeo		
VII	Aderecista	61 150\$00
Cenógrafo assistente		
Contramestre de guarda-roupa		
Secretária da direcção artística (CNBTSC)		
Secretária de direcção I		
Subchefe de secção		
VIII	Chefe de palco	56 590\$00
Escrivárria principal		
Secretária de direcção II		
Secretária de produção		
IX	Assistente de luzes	53 530\$00
Carpinteiro		
Costureira		
Electricista		
Maquinista		
Massagista		
Primeiro-escriturário		
X	Zeladora de guarda-roupa	51 360\$00
XI	Aderécista-ajudante	46 410\$00
Bilheteiro		
Carpinteiro-ajudante		
Cenógrafo-ajudante		
Encarregado dos serviços auxiliares		
Contra-regra-ajudante		
Costureira-ajudante		
Electricista-ajudante		
Maquinista-ajudante		
Segundo-escriturário		
XII	Auxiliar de 1. ^a	43 550\$00
Contínuo de 1. ^a		
Encarregado de biblioteca		
Telefonista		
Terceiro-escriturário		
XIII	Arrumador de orquestra	41 770\$00
Guarda		
Porteiro		
XIV	Auxiliar de 2. ^a	40 890\$00
Contínuo de 2. ^a		
XV	Trabalhador de limpeza	39 640\$00
XVI	Paquete	37 990\$00

Lisboa, 12 de Dezembro de 1986.

Pela Federação de Sindicatos do Sector dos Espectáculos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Sector dos Espectáculos declara que são seus filiados o Sín-

dicato dos Músicos e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos.

Lisboa, 19 de Setembro de 1986. — (Assinatura ilegível.)

Depositado em 23 de Janeiro de 1987, a fl. 143 do livro n.º 4, com o n.º 19/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e o SIARTE — Sind. das Artes e Espectáculos — Alteração salarial e outras

Entre, por um lado, o Teatro Nacional de São Carlos, E. P., e, por outro lado, a Federação dos Sindicatos do Sector dos Espectáculos é acordado, como revisão global de clausulado e salarial do AE entre as mesmas partes outorgado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1984, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1985, que as disposições abaixo indicadas do mesmo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e seus anexos passem a ser os seguintes:

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — O presente contrato vigorará pelos prazos mínimos legais, ou seja, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária por um ano e o restante clausulado por dois anos.

3 — A denúncia do acordo far-se-á por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, dirigida à outra parte até ao termo do prazo da sua vigência, acompanhada da proposta escrita das cláusulas que se pretendem rever.

4 — A resposta, por escrito, deverá ser enviada à outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, quando se tratar de revisão do clausulado, e no prazo de 25 dias, caso se trate apenas da revisão de tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As negociações deverão ter início nos oito dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

1 —

2 — A empresa estudará, ouvidos os representantes dos trabalhadores, a composição dos quadros dos vários sectores do Teatro, que constará dos vários regulamentos internos a elaborar, em número de unidades e respectivas categorias, sem que a publicação de tais quadros, a efectivar no prazo de seis meses, a obrigue a preencher todas as vagas porventura existentes.

Cláusula 5.ª

Admissão na empresa

1 —

2 — O período de experiência para as categorias dos quadros artísticos bem como para as categorias de chefia dos sectores técnico e administrativo, será de seis meses.

3 —

Cláusula 9.ª

Deveres da empresa

a)

b)

c)

d)

e) Contribuir para a elevação do nível artístico e de produtividade dos seus trabalhadores, nomeadamente procurando criar e fomentar cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, e facultar, na medida do possível, a frequência de outros cursos de reconhecida utilidade ou valorização para a função que desempenham na empresa;

f) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e de higiene, especialmente no que respeite à ventilação das salas de trabalho, sua iluminação, temperatura, ambiente e cubicagem em relação ao número de trabalhadores;

g) Enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte àquele

a que respeita, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo, nos termos da lei;

h) Facultar aos músicos salas para estudo, na medida das disponibilidades da empresa;

i) Garantir o funcionamento das cordas, palhetas e todo o material e serviços necessários à manutenção e reparação dos instrumentos;

j) Fornecer aos bailarinos as sapatilhas de ponta e meia-ponta para aulas, ensaios e espectáculos e outro calçado necessário para ensaios e espectáculos, bem como todo o vestuário e maquilhagem especial, esta até ao montante global anual de 60 contos.

k) Fornecer diariamente meio litro de leite aos trabalhadores que, no desempenho das suas funções, tenham de lidar com tintas ou outros produtos tóxicos.

Cláusula 17.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 — A empresa é obrigada a pôr à disposição da comissão sindical, desde que esta o requeira, a título permanente, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 —

3 —

Cláusula 24.^a

Promoções

1 —

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7, as promoções competem à empresa, mediante proposta da respectiva hierarquia, precedida de audição dos trabalhadores do respectivo sector específico.

3 —

4 — As promoções observarão a seguinte ordem de preferências:

- a) Competência profissional;
- b)
- c) Diligência e zelo profissionais;
- d) Melhores habilitações literárias, desde que connexas com a actividade desempenhada.

5 —

6 — Em caso de promoção, o trabalhador será colocado na nova categoria, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, para funções não de chefia, e 180 dias, para funções de chefia. Findos tais períodos e em ambos os casos, a promoção será confirmada, salvo decisão expressa em contrário, antes de terminados aqueles prazos.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores a promoção de auxiliares de 2.^a e auxiliares de 1.^a do seu sector, que se concretizará decorridos que sejam dois anos de desempenho da função, e de auxiliares de

1.^a à categoria imediata do seu sector, que se efectivará passados três anos, desde que haja parecer favorável da hierarquia.

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se, designadamente, os seguintes factores: cenografia, carpintaria, guarda-roupa, electricidade, maquinistas, administrativos e contra-regra.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de cinco dias semanais, sendo:

- a) 30 horas semanais para a orquestra, maestros assistentes e cantores principais, bem como para os cantores solistas que tenham mais de 35 anos de idade ou mais de 7 anos de categoria;
- b) 35 horas semanais para os cantores solistas com menos de 35 anos de idade ou menos de 7 anos de categoria;
- c) 33 horas semanais para os coralistas;
- d) 40 horas semanais para os quadros artísticos da CNB;
- e) 36 horas semanais para o pessoal administrativo e secretário musical;
- f) 42 horas e 30 minutos para o pessoal técnico e restante pessoal, sendo as 2 horas e 30 minutos que excedem as 40 horas distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, quando necessárias, sem prejuízo do período máximo permitido por lei, ou seja, nove horas diárias.

2 — Integram o horário de trabalho semanal da CNB as horas de aulas obrigatórias fixadas pela empresa, nos termos e limites a definir em regulamento interno, bem como duas meias horas diárias, respectivamente no início e no termo do período de trabalho, para vestir, exercícios de aquecimento e banho.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

O horário de trabalho será fixado pela comissão executiva do conselho de administração de acordo com o que vier a ser definido em regulamento interno de cada sector.

Cláusula 28.^a

Regulamentos internos — Bases gerais

- 1 —
- a) O horário normal de trabalho diário do pessoal técnico e administrativo será estabelecido no respectivo mapa de horário de trabalho;
- b)
- c) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas;
- d)

2 — Os regulamentos previstos na cláusula anterior conterão ainda, designadamente, disposições referentes a intervalos de descanso, duração de ensaios e respectivos períodos de descanso durante os espectáculos.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de:

75%, se for prestado entre as 7 horas e as 24 horas;

125%, se for prestado depois das 24 horas e até às 17 horas.

3 —

4 —

5 —

6 —

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1 —

2 —

3 —

4 — Só se realizarão ensaios gerais ao domingo, como permite o n.º 2, em casos excepcionais e devidamente justificados.

5 — Os quadros artísticos da CNB, durante o período regular de trabalho de estúdio têm descanso semanal obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

Cláusula 31.^a

Prémio de alimentação extra

1 — Quando o intervalo entre o termo do horário de trabalho ou de trabalho extraordinário subsequente a este e o início de novo período de trabalho extraordinário ou especialmente remunerado for inferior a 2 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito a um prémio de alimentação no valor de 510\$, mediante a apresentação de factura.

2 — Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal ou feriado obrigatório, terá direito a um prémio de alimentação no valor de 510\$, desde que o trabalho atinja as horas normais de refeições mediante apresentação de factura.

3 — Os bailarinos terão direito a um prémio de alimentação extra no valor de 910\$ quando façam dois espectáculos no mesmo dia.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

1 —

2 —

a)

b)

c)

d)

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e consultas médicas marcadas pela Segurança Social, devendo estas, sempre que possível, ser comunicadas com 72 horas de antecedência.

Cláusula 53.^a

Regime de faltas especiais

Os elementos dos vários sectores do teatro poderão ter um regime de faltas especial, que constará dos regulamentos interno de cada sector.

Cláusula 58.^a

Transmissões pela TV

A transmissão de espectáculos pela televisão ou gravações vídeo que não se destinem exclusivamente ao arquivo histórico do Teatro darão direito a uma remuneração suplementar para os trabalhadores que participem directamente na produção artística e técnica do espectáculo e que serão as seguintes:

- a) 10% da retribuição mensal auferida por cada transmissão, com excepção dos cantores que receberão 100% do prémio de espectáculo;
- b) 3% da retribuição mensal por cada uma das eventuais retransmissões, com excepção dos cantores, que receberão 30% do prémio do espectáculo;
- c) No caso de ser contratada a transmissão da temporada completa de ópera e bailado, a percentagem de retribuição por espectáculo a pagar a cada trabalhador participante será de 8%, salvo acordo diferente das partes, com excepção dos cantores, que receberão 80% do prémio do espectáculo.

Cláusula 59.^a

Prémios

1 — Os cantores principais, solistas e coralistas, quando interpretem papéis individuais, têm direito, segundo a importância daqueles, aos seguintes prémios:

Personagens principais	17 100\$00
Personagens secundárias A	12 500\$00
Personagens secundárias B	6850\$00
Comprimário	4600\$00

2 — Antes do início de cada temporada lírica, uma comissão constituída pelo director artístico e da produção, director musical ou quem o substitua e um cantor lírico designado pelos cantores residentes procederá à classificação dos níveis de todos os personagens das obras incluídas no respectivo repertório.

3 — Os instrumentistas da orquestra terão direito a um subsídio de penosidade por cada espectáculo de ópera ou bailado, calculado pela fórmula seguinte:

$$SP_r = \frac{VBM \times 1.1}{\text{Número de récitas anual}}$$

em que:

SP_r significa «subsídio de penosidade por récita» e
VBM significa «vencimento base mensal».

4 — O subsídio de penosidade vence-se trimestralmente e o instrumentista perderá o direito ao mesmo, desde que não faça metade das récitas e ensaios realizados pelo Teatro em cada trimestre, seja qual for a classificação da falta, com execção da dispensa técnica, ou por motivos de gravidez, acidente de trabalho ou doença profissional e baixa por doença, sujeita a controle de junta médica.

5 — Os trabalhadores deste Teatro não compreendidos nos n.^{os} 1 e 3 têm direito a um prémio de assiduidade anual igual a 110% do seu vencimento base mensal ou à parte proporcional no caso de cessação do seu contrato de trabalho.

6 — O prémio de assiduidade vence-se trimestralmente e só será devido para os trabalhadores que não tenham faltado injustificadamente em cada trimestre ou que no mesmo período não tenham dado mais de 22 faltas seguidas ou interpoladas, seja qual for a classificação da falta, com execção nos casos de gravidez, acidente de trabalho ou doença profissional e baixa por doença, sujeita a controle de junta médica.

7 — A junta médica referida nos n.^{os} 4 e 6 será constituída por um médico designado pela empresa, outro pelo sindicato e o terceiro por acordo dos dois médicos representantes das partes.

Cláusula 60.^a

Prémios de outro pessoal

1 — Os técnicos que tenham participação efectiva em cada espectáculo têm direito aos seguintes prémios:

Chefs dos sectores técnicos, electri-cista-chefe, maquinista-chefe, costureira-chefe, contra-regra, sonoplasta e assistente de director de cena (CNBTSC)	2200\$00
Electricista, maquinista, costureira, zeladora de guarda-roupa e massagista	1800\$00
Electricista auxiliar, maquinista auxiliar e costureira auxiliar	1500\$00
Auxiliar de 1. ^a	1350\$00
Auxiliar de 2. ^a	1200\$00

2 — O pessoal administrativo e auxiliar que preste efectivo apoio a cada espectáculo tem direito aos seguintes prémios:

Almoxarife	2200\$00
Porteiro	1350\$00

3 — Os prémios de espectáculo previstos nesta cláusula excluem qualquer outra remuneração suplementar,

excepto quando se cumulem espectáculos num sábado e domingo seguidos, caso este em que é aplicável, ao domingo, o regime estabelecido na cláusula 32.^a (trabalho em dia de descanso).

Cláusula 62.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do concelho em que se situa o local de trabalho normal.

2 — As deslocações no País devem ser comunicadas ao trabalhador com a antecedência mínima de um mês, sempre que possível.

3 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações em território nacional:

1) No continente;

2) Nas ilhas adjacentes;

c) Deslocações ao estrangeiro.

4 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos previstos neste AE.

5 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por si indicada, em documento escrito com reconhecimento simples notarial.

6 — No caso de utilização de transportes, as viagens não poderão ser efectuadas em condições inferiores a:

Via aérea — classe única ou turística;

Via marítima — classe única ou turística;

Via terrestre — veículo fornecido pela empresa (autocarro ou comboio);

Veículo do próprio trabalhador.

7 — Quando o trabalhador, autorizado pela administração, utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o valor correspondente a 24% do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido. A autorização terá de ser dada por escrito.

8 — Quando o trabalhador utilize veículos fornecidos pela entidade patronal, esta deverá responsabilizar-se por um seguro contra todos os riscos, com responsabilidade civil ilimitada.

9 — Em digressão no continente, as horas de deslocação nos dias normais de trabalho e de descanso complementar que somadas ao tempo de trabalho efectivo excedam o período normal de trabalho diário, serão pagas como horas de trabalho normal acrescidas de 25%,

sem prejuízo da compensação deste descendo até ao fim do ano civil.

Os tempos de viagem contam-se desde a hora marcada para a apresentação até à hora de chegada ao destino da viagem.

Pequenas deslocações (A)

10 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e regresso diárias do trabalhador à sua residência habitual.

1 — Nas pequenas deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transportes salvo se a empresa proporcionar transporte próprio;
- b) Ao pagamento de ajudas de custo para fazer face às despesas com refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que habitualmente o fazem, no valor de 910\$ para o almoço ou jantar.

12 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso é, para todos os efeitos, considerado tempo de serviço.

Grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes (B)

13 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

14 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito:

- a) As despesas de transporte que serão pagas directamente pela empresa;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato em casos que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, desde que não impossibilite um espectáculo;
- c) A receber como ajudas de custo:
 - Almoço/jantar — 910\$;
 - Jantar e pernoita com pequeno-almoço — 3190\$;
 - Pernoita com pequeno-almoço — 2280\$;
 - Diária completa — 4100\$;
- d) A marcação de alojamento (pernoita com pequeno-almoço) pela empresa para aqueles trabalhadores que o solicitem até 48 horas após lhes ser dado conhecimento da deslocação e sempre que não se trate de deslocações ao Porto ou a Coimbra;
- e) Os bailarinos e cantores com a categoria de principal e maestro director do espectáculo, caso optem pela modalidade da alínea anterior, terão direito a quarto individual, se assim o requererem;
- f) No caso de a empresa custear integralmente todas as despesas de manutenção, o trabalhador terá direito a receber, a título de dinheiro de bolso, 910\$.

Deslocações ao estrangeiro (C)

15 — Nas deslocações ao estrangeiro aplica-se o regime previsto em (B), excepto quanto a ajudas de custo e dinheiro de bolso, a saber:

- a) Ajudas de custo:

Almoço/jantar — 8210\$;
Jantar e pernoita com pequeno-almoço — 12 260\$;
Pernoita com pequeno-almoço — 11 690\$;
Diária completa — 12 920\$;

- b) A título de dinheiro de bolso, os trabalhadores terão direito a receber 2740\$ no caso de a empresa custear integralmente todas as despesas de manutenção do trabalhador.

16 — Tanto as ajudas de custo como o dinheiro de bolso referentes a deslocações ao estrangeiro serão pagos em moeda do país onde as actuações terão lugar, ao câmbio do dia da partida de Portugal.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

Cláusula 64.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores a tempo completo têm direito a um subsídio de almoço de 4400\$ mensais e à utilização de cantina, nos termos em que o têm feito até ao presente, ou, em alternativa, ao subsídio de 300\$ por cada dia efectivo de trabalho, processado mensalmente em senhas de refeição.

2 — Qualquer alteração ao regime previsto na primeira alternativa do número anterior será acordada entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal de 1430\$ para faltas.

2 — Os serviços de bilheteiros que laboram a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 1430\$.

3 — Quando, por motivo de férias, doença ou outro impedimento, os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula 66.^a

Subsídio de traje

Os instrumentistas da orquestra e maestros receberão em cada ano civil a importância de 10 520\$ para despesas de traje.

Cláusula 79.^a

Vigência e tabela salarial

O presente acordo entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a contar de 1 de Agosto de 1986 e terminando a sua vigência em 31 de Julho de 1987.

Cláusula 81.^a

Aquisição de instrumentos

Na medida em que as possibilidades financeiras forem permitindo e tendo em conta as necessidades mais urgentes, o Teatro irá adquirindo instrumentos musicais para a orquestra, que ficarão de sua propriedade, utilizados e à guarda dos instrumentistas a quem forem distribuídos, enquanto fizerem parte da mesma orquestra.

Cláusula 82.^a

Disposições transitórias

1 —

2 —

3 — Os auxiliares de 2.^a com mais de dois anos de antiguidade serão promovidos à categoria de auxiliares de 1.^a do respectivo sector.

4 — As categorias de almoxarife e almoxarife-adjunto extinguem-se com a cessação dos contratos de trabalho dos actuais titulares.

5 — Os actuais cabo-varandas são convertidos em maquinistas, cessando a actual categoria de cabo-varanda.

ANEXO I

Pessoal artístico

Bailarino principal. — É o artista que executa papéis ou partes principais e solos e eventualmente participa em conjuntos, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera.

Bailarino solista. — É o artista que executa papéis ou partes solísticas e eventualmente integra conjuntos, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera.

Bailarino corifeu. — É o artista que integrado no conjunto pode ser chamado a lugares ou papéis de destaque, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera.

Bailarino de corpo de baile (A). — É o artista que integra os conjuntos e que a título excepcional poderá ser chamado a executar papéis ou lugares de destaque, inclusivamente em bailados que integrem espectáculos de ópera. São os que dada a sua permanência ou experiência profissional conhecem o repertório e desempenham lugares de chefia.

Bailarino de corpo de baile (B). — São os artistas que integram os conjuntos e que a título excepcional poderão ser chamados a executar papéis ou lugares de destaque em bailados que integrem espectáculos de ópera. São bailarinos que transitam da categoria de estagiários ou de escola, ou recentemente chegados à companhia.

Bailarino estagiário (A). — É o artista bailarino que participa no corpo de baile da companhia na qualidade de substituto, podendo, no entanto, ser-lhe distribuídos lugares ou papéis no elenco.

Bailarino estagiário (B). — É o bailarino que, no âmbito do centro de formação profissional da CNB, participa nas temporadas líricas, podendo ainda ser chamado como substituto no corpo de baile.

Cantor principal. — É o trabalhador que interpreta um determinado papel cantando ou representando em todas as récitas de ópera, opereta, oratória, concertos e outros espectáculos para que forem designados, não podendo ser obrigados a interpretar papéis classificados de secundário B, excepto quando para uma boa composição do elenco se torne indispensável a colaboração do artista desta categoria.

Cantor solista. — É o trabalhador que interpreta um determinado papel cantando ou representando em todas as récitas de ópera, opereta, oratória, concerto e outros espectáculos para que for designado, não podendo ser obrigado a interpretar papéis classificados de comprimários, salvo quando para uma boa composição do elenco se torne indispensável a colaboração do artista.

Concertino. — É o trabalhador que chefa o naipe dos primeiros-violinos, toca solos, dá as indicações necessárias aos restantes elementos do naipe segundo directrizes do maestro, encarrega-se da afinação do seu naipe e da orquestra, marca os materiais dos violinos com a necessária antecedência e orienta os ensaios do seu naipe. Poderá ainda dirigir ensaios da orquestra totais ou parciais. Cabe-lhe ainda zelar pela disciplina artística e funcional da orquestra durante os ensaios e espectáculos, sem prejuízo da autoridade máxima do maestro director.

Concertino assistente. — É o trabalhador que coadjuva e substitui nas suas faltas e impedimentos o concertino.

Coralista. — É o trabalhador que canta integrado no coro em espectáculos de concerto, ópera, opereta, podendo cantar solos nestes espectáculos.

Maestro assistente. — É o trabalhador que é responsável pela preparação musical dos cantores, individualmente ou em conjunto, para todos os espectáculos realizados pelo TNSC; apoia os cantores nos ensaios de cena. É responsável pela direcção musical em palco de cantores e grupos instrumentais, podendo ainda dar entradas em cena durante os espectáculos ou ensaios.

Maestro auxiliar do coro. — É o trabalhador que coadjuva nas tarefas que lhe são próprias, devendo exercer funções de ensino de canto, relativamente aos cantores do Teatro.

Maestro director. — É o trabalhador que dirige espetáculos e ensaios de ópera, concertos ou bailados, de acordo com o programa previamente estabelecido pela direcção do Teatro. Na ausência do director musical, é responsável pelo nível artístico do sector musical do Teatro.

Maestro director do coro. — É o trabalhador que ensaiá os coros do Teatro; dirige e dá entradas em cena em espetáculos e ensaios de ópera e opereta.

Mestre de arte cénica. — É o trabalhador que, possuindo a necessária preparação teórica e ou prática, contribui, através da realização de cursos, estágios, seminários, aulas ou outras formas, para a formação e aperfeiçoamento na arte de representar do coro e do conjunto de cantores; pode ser encarregado de encenações na qualidade de encenador ou da remontagem de encenações alheias e, excepcionalmente, no desempenho de papéis de actor.

Mestre de bailado. — É o trabalhador que, em colaboração com a direcção artística, elabora tabelas de ensaios e distribuição de elencos, dirige ensaios, tanto em estúdio como em cena. É também responsável pelos treinos diários dos bailarinos nas ausências e ou impedimentos dos professores e pela manutenção do repertório.

Pianista acompanhador. — É o instrumentista que acompanha ao piano os ensaios de canto e dá entradas em cena, durante os espetáculos ou ensaios. Pode ainda dirigir ensaios de cantores em substituição do maestro assistente.

Pianista acompanhador de bailado. — É o trabalhador que acompanha ao piano aulas e ensaios de bailado.

Professor de Bailado. — É o trabalhador que se ocupa da pedagogia da dança da própria companhia e no âmbito do centro de formação profissional.

Secretário musical. — É o trabalhador que apoia técnica e administrativamente a orquestra e o coro; fornece dados administrativos e históricos da orquestra e do coro aos serviços de contabilidade e pessoal; apoia o director musical; controla a reparação de instrumentos e aquisição de acessórios; contrata músicos eventuais; acompanha a orquestra nas suas deslocações; organiza os concursos de admissão à orquestra e coro; é responsável pela orientação do arquivo musical do Teatro; pede orçamentos, sujeitando-os a despacho superior para os direitos de autor e alugueres de material e instrumentos musicais necessários à realização dos espetáculos.

Solist A. — É o trabalhador que chefia o naipes, toca solos, dá indicações necessárias aos restantes elementos do naipes, segundo as directrizes do maestro; preocupa-se com a afinação do naipes e orienta os ensaios do seu naipes.

Solist B (cordas). — É o trabalhador que toca as partes respeitantes ao seu posto e substitui o solista A na ausência e impedimentos, assumindo todas as funções inerentes ao desempenho do seu cargo.

Solist B (sopro). — É o trabalhador que toca solos e se responsabiliza pela execução das partes respeitantes ao seu cargo.

«Tutti». — É o trabalhador que toca todas as partes respeitantes ao seu cargo e copia as marcações dos materiais feitos pelos chefes de naipes.

Pessoal técnico

Arrumador da orquestra. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado da orquestra, coloca e retira estantes, cadeiras e outros materiais relacionados com a orquestra; colabora em cargas e descargas de materiais de orquestra ou outros serviços auxiliares relacionados com a orquestra.

Assistente de luzes. — É o trabalhador que coadjuva o encenador nas indicações de entradas musicais referentes ao programa de luzes durante espetáculos e ensaios.

Chefe de palco. — É o trabalhador a quem compete a disciplina no palco durante os ensaios e espetáculos de forma a obter silêncio, ordem e decoro, bem como anotar as faltas ou atrasos dos artistas, de figuração e técnicos, que logo deve participar superiormente.

Coordenador da produção. — É o trabalhador que participa na preparação dos programas de trabalho para execução dos planos de actividade e directivas emanadas do conselho de administração, em ordem à efectivação da produção do Teatro; elabora calendários e mapas de produção; consulta periodicamente os diversos responsáveis por cada sector da produção a fim de comprovar o bom cumprimento dos programas de trabalho; faz relatórios periódicos para o conselho de administração sobre as deficiências encontradas na execução dos programas e propõe medidas para o seu aperfeiçoamento; contacta os artistas e técnicos com vista à coordenação dos vários sectores da produção para uma perfeita execução dos programas em curso, devendo promover as necessárias reuniões sectoriais e intersectoriais com o mesmo fim.

Director de cena (CNBTSC). — É o trabalhador que tem a responsabilidade global pelo decorrer do espetáculo, cabendo-lhe por isso dar as várias entradas dos diferentes efeitos cénicos (luz, som, cenário, etc.), bem como controlar as chamadas dos artistas à cena; supervisiona a produção técnica dos espetáculos junto dos respectivos chefes de montagem, sendo o responsável pela remontagem técnica dos mesmos; coordena em qualquer circunstância toda a actividade do palco; distribui os camarins e controla a presença dos artistas e técnicos no Teatro; veicula para os artistas e técnicos todo o tipo de informação necessária mediante a sua afixação em local fixo no palco; responsabiliza-se pela ordem e disciplina em palco de artistas, técnicos e restante pessoal; realiza, quando necessário, anúncios ao público; ocupa-se dos agradecimentos da companhia; supervisiona as necessidades técnicas para o trabalho dos estúdios de ensaio; elabora os roteiros de iluminação de acordo com o plano dos coreógrafos convidados; organiza ficheiros detalhados relativos a características de teatros, planos de iluminação, planos

de montagem cénica, guiões de espectáculos, lista de adereços e todo o tipo de observações importantes para as remontagens técnicas dos bailados.

Director de cena (ópera). — É o trabalhador responsável pela disciplina e coordenação dos trabalhadores de palco e salas de ensaios de cena, pelas encenações da sua autoria e pela remontagem de encenações alheias e ainda comunicações directas ao público; coadjuva e, eventualmente, substitui o director cenotécnico, quando exista e seja caso disso.

Director técnico. — É o trabalhador que dirige, supervintende e planifica os vários sectores técnicos de produção, ou seja, maquinistas, electricidade, carpintaria, cenografia, guarda-roupa e contra-regra.

Director técnico-adjunto. — É o trabalhador que coadjuva o director técnico e o substitui nas suas ausências e impedimentos ou por sua delegação.

Massagista. — É o trabalhador que acompanha, se necessário, o trabalho diário dos artistas bailarinos, tanto em estúdio como em espectáculo, atendendo aos seus acidentes musculares, contribuindo para a sua recuperação.

Secretaria de produção. — É o trabalhador que auxilia os directores artísticos e os directores de encenação, cena ou produção realizando tarefas de assistência a esta, consoante o determinado, bem como todo o expediente burocrático da produção. Conserva por forma sistemática a documentação dos sectores da produção e assegura, quando necessário, o registo contabilístico e de mais tarefas de secretariado.

Técnico de som e vídeo. — É o trabalhador que assegura a montagem, controle e manuseamento da aparelhagem de reprodução e amplificação de som e de vídeo nos espectáculos em que tal seja necessário; assegura a montagem e controle da instalação sonora no estúdio de ensaio, devendo o material respectivo, incluindo as gravações, estar apto para funcionamento antes do início dos ensaios; executa as gravações em áudio e vídeo necessárias para os ensaios e espectáculos, provê a sua conservação e assegura o aprovisionamento e a manutenção do respectivo material; procede à montagem da aparelhagem de vídeo nos locais necessários ao seu funcionamento e organiza os arquivos de som e vídeo.

Assistente de director de cena (CNBTSC). — É o trabalhador que coadjuva o director de cena (CNBTSC) nas suas faltas e impedimentos.

Sector de carpintaria

Chefe do sector de carpintaria. — É o trabalhador que chefia, coordena e orienta tecnicamente os serviços dos trabalhadores do seu sector, podendo também colaborar na execução dos trabalhos; planifica todo o trabalho de carpintaria, construção de cenários e adereços em madeira; responde pelo conjunto do serviço e pela respectiva disciplina.

Carpinteiro-chefe. — É o trabalhador que, sob orientação do chefe do sector, executa ele próprio e orienta

tecnicamente o trabalho de carpintaria, construção de cenários e adereços em madeira, estes sempre que necessário em colaboração com o aderecista, a partir dos elementos que lhe são fornecidos pela cenografia e maquetistas; substitui o chefe de carpinteiros nas suas faltas ou impedimentos.

Carpinteiro. — É o trabalhador que a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas constrói, monta, transporta e repara os elementos em madeira para os cenários, com excepção dos que competem ao maquinista, e os adereços e móveis igualmente em madeira destinados à cena, estes sempre que necessário em colaboração com o aderecista, bem como atende, na sua especialidade, às instalações ou outras necessidades da empresa.

Carpinteiro-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva os carpinteiros nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatível com as suas capacidades profissionais.

Auxiliar de carpinteiro de 1.ª/2.ª — É o trabalhador que, em aprendizagem, auxilia os carpinteiros nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Sector de cenografia

Director de cenografia. — É o trabalhador que orienta a execução de todos os trabalhos de cenografia; tem a responsabilidade geral das montagens e desmontagens dos elementos materiais acordados para efectivação do espectáculo com o encenador, o maquetista e o figurinista. De acordo com o orçamento aprovado, controla a aquisição dos materiais, fiscalizando a execução de empreitadas de cenografia; quando solicitado pela empresa, estuda, concebe e desenha maquetas com as respectivas plantas, alçados e implantações de cenários, até duas produções por ano.

Cenógrafo. — É o trabalhador que, habilitado com o curso de cenografia ou de pintura e comprovada experiência profissional no ramo teatral ou publicitário, executa os trabalhos cenográficos, constrói, se necessário, à escala reproduções do complexo cenográfico e substitui o director de cenografia nas suas faltas e impedimentos.

Cenógrafo assistente. — É o trabalhador que, habilitado com o curso técnico adequado, executa, como assistente, os cenários, cortinas ou telões, em tamanho natural, a partir do projecto apresentado pelo maquetista, sob orientação do cenógrafo.

Cenógrafo-ajudante. — É o trabalhador que, possuindo formação profissional própria ou tendo prestado exame de provas para o efeito, cenografa os adereços em colaboração com o aderecista, sempre que necessário, e coadjuva o cenógrafo e o cenógrafo assistente na execução das suas funções; compete-lhe a realização de pinturas, esculturas e construções cenográficas de complexidade compatível com o seu desenvolvimento profissional. Prepara as cores sob orientação do cenógrafo e ou assistente e, quando necessário, executa tra-

balhos de apoio ao *atelier*, nomeadamente atachar e desatachar panos e compra dos elementos e produtos necessários para os serviços a executar.

Auxiliar de cenógrafo de 1.ª e 2.ª. — É o trabalhador que, em aprendizagem, auxilia os cenógrafos assistentes e ajudantes nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Aderecista. — É o trabalhador que, sob orientação do director de cenografia, a partir de desenhos, modelos ou outras especificações técnicas ou ainda da sua imaginação, concebe, planifica, constrói, cenografa e repara todos os adereços destinados à cena ou exposições do Teatro, excepto os que competem ao carpinteiro.

Aderecista-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva o aderecista nas suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Sector de contra-regra

Contra-regra. — É o trabalhador que tem à sua guarda todos os adereços e móveis do espectáculo e desempenha as seguintes funções: coloca e retira de cena os móveis e adereços; avisa os artistas e o público do início do espectáculo; assegura a entrega aos artistas dos adereços e controla o palco durante o espectáculo, assegurando o seu bom e correcto desenvolvimento. Pode exercer as funções de cabo de figuração e angariar os figurantes.

Contra-regra-ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação do contra-regra, o coadjuva nas suas funções e o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Auxiliar de contra-regra de 1.ª e 2.ª. — É o trabalhador, que em aprendizagem, auxilia o contra-regra nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Sector de electricidade

Chefe de sector de electricidade. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações de electricista e o curso de ensino técnico da especialidade, coordena e orienta tecnicamente os serviços do seu sector, podendo também colaborar na execução dos trabalhos; planifica todo o trabalho do sector de electricidade; é responsável pela boa execução da iluminação cénica, podendo inclusivamente criá-la de acordo com as directivas do encenador ou coreógrafo, sendo ainda o responsável por todos os sistemas eléctricos do Teatro, devendo dar-lhes assistência, excepto aqueles que requeiram uma especialização e enquanto a não tiver; compete-lhe ainda velar pela conservação eléctrica do edifício e fazer observar a disciplina na secção dos electricistas.

Electricista-chefe. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do sector e habilitado com o curso de electricidade e ou de electrónica, executa ele próprio e, quando necessário, orienta a execução das tarefas da sua especialidade, designadamente montagens e desmontagens eléctricas, ensaio e execução de luzes nos espectáculos e ensaios, bem com a operação dos res-

pectivos equipamentos, dá assistência e conserva todos os sistemas eléctricos do Teatro; substitui o chefe do sector de electricidade nas suas faltas e impedimentos.

Electricista. — É o trabalhador que, possuindo as habilitações de electricista, executa as tarefas da sua especialidade e operação do órgão de luzes, coadjuvando o chefe do sector e o electricista-chefe sempre que necessário.

Electricista-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva os electricistas nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatível com as suas capacidades profissionais.

Auxiliar de electricista de 1.ª e 2.ª. — É o trabalhador que, em aprendizagem, auxilia os electricistas nas funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Sector do guarda-roupa

Chefe das costureiras. — É o trabalhador que cheia, coordena e planifica o serviço do pessoal fundamentalmente afecto à conservação e adaptação do guarda-roupa de ópera, assegurando a tempestiva adaptação e distribuição dos guarda-roupas para espectáculos; coordena e orienta ainda a confecção ou transformação de guarda-roupas que sejam necessários para integrar guarda-roupas alugados, adquiridos ou existentes, respondendo pelo conjunto do serviço e pela respectiva disciplina.

Costureira-chefe. — É o trabalhador que executa ele próprio e orienta tecnicamente os trabalhos de adaptação, corte, limpeza e conservação do guarda-roupa, corta e confecciona os fatos necessários para integrar os guarda-roupas alugados, adquiridos ou existentes; distribui tempestivamente pelos camarins os fatos e adereços pertinentes a cada artista, dando assistência aos mesmos nos espectáculos e ensaios; substitui o chefe das costureiras nas suas faltas e impedimentos.

Costureira. — É o trabalhador que, dispondo de habilitações profissionais adequadas, executa a confecção de vestuário, chapéus ou adereços, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; executa, conserva, limpa e adapta o guarda-roupa sob a orientação do chefe das costureiras e da costureira-chefe; colabora nas tarefas de apoio ao *atelier* e na assistência aos artistas durante os espectáculos e ensaios.

Costureira-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva as costureiras nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatível com as suas capacidades profissionais; executa outras tarefas, designadamente limpeza e compra de materiais relativos ao sector.

Coordenador da confecção de guarda-roupa. — É o trabalhador que supervisiona a produção global do guarda-roupa, assegurando o aprovisionamento dos materiais destinados à confecção do mesmo de acordo com os respectivos figurinos e indicações dos figurinistas, coreógrafos, encenadores e director técnico; informa sobre as necessidades de aprovisionamento de sapatilhas de bailado e controla os respectivos stocks,

pelos quais é responsável; supervisiona a conservação do guarda-roupa de bailado.

Mestra do guarda-roupa. — É o trabalhador que dirige, executa e orienta tecnicamente os trabalhos de corte, confecção e adaptação do guarda-roupa.

Contra-mestra do guarda-roupa. — É o trabalhador que, sob orientação da mestra do guarda-roupa, dirige, executa e orienta tecnicamente os trabalhos de corte, confecção e adaptação do guarda-roupa.

Zeladora do guarda-roupa da CNBTSC. — É o trabalhador que tem a cargo a conservação e limpeza de todo o guarda roupa da CNB, distribuindo tempestivamente pelos camarins os fatos, sapatilhas e demais calçado pertinentes a cada artista, dando assistência aos mesmos nos espectáculos e ensaios; procede a eventuais adaptações no caso de alterações de última hora em espectáculos e providencia junto da mestra sempre que sejam necessárias modificações no guarda-roupa resultantes da mudança do elenco; é responsável pelo acondicionamento do guarda-roupa quando em digressão; cabe-lhe ainda manter actualizado o inventário do guarda-roupa.

Sector dos maquinistas

Chefe do sector dos maquinistas. — É o trabalhador que chefa, programa e orienta tecnicamente os serviços dos trabalhadores do seu sector, podendo também colaborar na execução dos trabalhos; planifica todo o sector dos maquinistas. Responde pelo conjunto do serviço e pela respectiva disciplina do seu sector.

Maquinista-chefe. — É o trabalhador que, sob a orientação do chefe do sector, é responsável pela preparação e implantação dos cenários no palco de acordo com os cenógrafos. Assegura a manutenção dos cenários, bem como o funcionamento das máquinas e trâncias necessárias à sequência do espectáculo, executando ele próprio e orientando tecnicamente os maquinistas; tem ainda como funções a conservação do edifício e armazenagem dos cenários e a colocação e afixação de cartazes e outros elementos publicitários que exijam competência da sua especialidade. Substitui o chefe do sector dos maquinistas nas suas faltas e impedimentos.

Maquinista. — É o trabalhador que engrada e desengrada os cenários e os implanta no palco, bem como constrói escadas, portas, janelas e praticáveis; ajuda nas montagens e desmontagens no palco e armazém, executa as mutações de cenários e acciona máquinas e trâncias necessárias à sequência do espectáculo; colabora em todo o serviço diário do palco e da oficina, bem como nas tarefas de conservação do Teatro; realiza, quando necessário, todo o trabalho da varanda e da teia.

Maquinista-ajudante. — É o trabalhador que coadjuva o maquinista nas funções que lhe são próprias, executando trabalhos de complexidade compatíveis com as suas capacidades profissionais.

Auxiliar de maquinista de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que em aprendizagem auxilia os maquinistas nas

funções que lhe são próprias e executa outras tarefas, designadamente, limpeza e compra de materiais relativas ao sector.

Pessoal administrativo

Almoxarife. — É o trabalhador ao qual estão cometidas as tarefas de execução administrativa específicas do Teatro ou no exterior, podendo efectuar cobranças e pagamentos, em dinheiro, até aos limites que forem superiormente determinados. Faz levantamentos e depósitos bancários sob orientação do tesoureiro ou outro responsável financeiro; pode ser incumbido da coordenação ou supervisão dos serviços gerais do Teatro.

Almoxarife-adjunto. — É o trabalhador responsável pela conservação e recheio do Teatro e a quem cabe a direcção efectiva dos serviços gerais do mesmo, designadamente o serviço de limpeza, portaria e guardas, bem como os respeitantes à zona pública do Teatro.

Bilheteiro. — É o trabalhador que tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira e os pagamentos e recebimentos na bilheteira.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla, dentro das orientações gerais definidas, as actividades correspondentes à uma função da empresa, participando na elaboração da respectiva política.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige ou controla um conjunto de trabalhadores que exercem a sua actividade numa secção administrativa ou no domínio de uma função dentro da empresa.

Contínuo de 1.ª e 2.ª — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e externo e estampilha a correspondência além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos é designado paquete.

Encarregado dos serviços auxiliares. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço dos contínuos, guardas, porteiros e pessoal de limpeza.

Coordenador administrativo CNBTSC. — É o trabalhador que, no âmbito da CNBTSC, elabora as minutas dos contratos de trabalho com o pessoal contratado a prazo, segundo orientação superior, e controla tempestivamente as situações emergentes dos mesmos contratos; movimenta a caixa de despesas miúdas; prepara os elementos para o pagamento das ajudas de custo em deslocações e efectua este; coordena os serviços gerais das respectivas instalações, designadamente no que respeita à portaria, limpeza, manutenção e recheio; orienta e controla a recolha dos elementos necessários para a elaboração dos mapas de pessoal; superintende no pessoal administrativo sectorial; mantém em ordem o arquivo e economato sectoriais; procede a recibimentos e pagamentos no âmbito da actividade sectorial; providencia a obtenção da documentação necessária para os estrangeiros ao serviço da companhia, bem como de todo o pessoal desta, quando em deslocação

ao estrangeiro e, na ausência ou impedimento do director artístico, submete directamente aos serviços ou administração a apreciação de determinados assuntos.

Encarregado da biblioteca. — É o trabalhador que tem a seu cargo o arrumo e conservação física das espécies bibliográficas; controla o bom estado de limpeza e ventilação das salas, executa trabalhos de ficheiros e inventários que lhe sejam determinados.

Escrutário de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o trabalhador do serviço geral de escritório que 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; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente; regista operações contabilísticas e outras, inclusivamente, servindo-se de meios de informática; executa também outras funções adequadas às suas habilitações e competência. A utilização dos meios de informática deverá ser, em princípio reservada aos escrutários principais e de 1.ª, sem prejuízo da aprendizagem das restantes categorias.

Escrutário principal. — É o trabalhador do serviço geral de escritório que executa tarefas de natureza administrativa inerentes a assuntos que exijam conhecimentos específicos e cálculos complexos, assegurando, quando necessário, relações com fornecedores e ou clientes.

Guarda. — É o trabalhador que vigia as instalações do Teatro para as proteger contra incêndios e roubo ou para proibir a entrada de pessoas não autorizadas, faz rondas periódicas para inspecionar o edifício, examinando as portas e janelas a fim de se assegurar de que estão bem fechadas, verifica se existem outras anomalias, tais como ruptura de condutas de água, gás e riscos de incêndio; pode auxiliar noutras tarefas simples.

Paquete. — É o trabalhador que faz a entrega de mensagens e outros objectos inerentes ao serviço interno e externo; pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outras tarefas simples de secretaria.

Porteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas do pessoal, examina a entrada e saída de determinados volumes, atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; pode exercer outros pequenos serviços, quando determinados.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção. Assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da direcção, juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos à apreciação superior e, eventualmente, transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega correio pessoal e a cor-

respondência importante e, por vezes, assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas de reuniões e distribui-as aos participantes juntamente com outra documentação quando tal lhe seja cometido.

Secretário de direcção artística da CNBTSC. — É o trabalhador que secretaria a direcção artística da CNBTSC, assegura o seu expediente e arquivo, prepara os respectivos processos, submetendo-os à apreciação do director artístico e, eventualmente, transmite as decisões tomadas aos interessados; dactilografa relatórios, cartas e outros textos, designadamente tabelas artísticas de ensaios, distribuição de elenco e programação, marca entrevistas ao director artístico e recorda-lhas, ocupando-se de pedidos de informações, atende o telefone, faz os contactos necessários, entrega e assegura a correspondência, toma as providências para a realização de contratos com artistas convidados (coreógrafos, cenógrafos, professores, etc.); elabora as actas das reuniões; presta assistência no decorrer de ensaios e espectáculos ao director artístico, mestre de bailado e director de cena, em tarefas de âmbito diverso, consoante e determinado pelos mesmos; efectua contactos com diversas entidades com vista à realização dos espectáculos da companhia e elabora as respectivas estimativas de custos para apreciação superior.

Secretário de direcção principal. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção. Assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da direcção, juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos à apreciação superior e, eventualmente, transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz contactos necessários, entrega correio pessoal e a correspondência importante e, por vezes, assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes, juntamente com outra documentação, quando tal lhe seja cometido. Podem-lhe ser atribuídas tarefas de coordenação no âmbito do secretariado de administração ou direcção da empresa.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção nas suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, ligando aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla os serviços de tesouraria na empresa, assumindo a responsabilidade pelos valores em caixa; verifica as diversas folhas de caixa ou de bilheteira e, ao

conferir as existências de cada caixa; pode também preparar os fundos para serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se os valores em caixa coincidem com o que os livros indicam; distribui o trabalho pelas diferentes caixas; executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações.

Arquivista musical. — É o trabalhador que tem a seu cargo, sob orientação do secretário musical, as tarefas de guarda e conservação dos materiais musicais, bem como os trabalhos de reprodução gráfica daqueles materiais e outros documentos musicais e sua distribuição efectiva pelos interessados; pode ainda fazer adaptações, cortes e outros arranjos nos materiais de orquestra, coro e de cantores, conforme orientação do director musical ou de outros maestros.

Encarregado da orquestra. — É o trabalhador que orienta e colabora na montagem da orquestra, anota as presenças dos instrumentistas e elabora os respectivos mapas, executa as tabelas de serviços, afixa o mapa das faltas, está presente aos ensaios e espectáculos, pede transporte para o material da orquestra e instrumentos, assiste à carga e descarga dos mesmos; chama os instrumentistas após terminado o tempo de intervalo, acompanha os mestros em exercício ao recinto dos espectáculos, desloca-se aos locais de futuros espectáculos e ensaios para verificar das condições dos mesmos e colabora com o director musical e maestros directores no que for necessário; mantém em dia os ficheiros e comunica aos serviços competentes os respectivos elementos.

ANEXO II

Tabela salarial

Pessoal artístico

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
I	Maestro director	147 760\$00
II	Concertino	139 640\$00
III	Cantor principal	
	Concertino assistente	
	Maestro assistente	
	Maestro director de coro	
IV	Solist A	129 210\$00
V	Solist B	118 730\$00
VI	<i>Tutti</i>	
	Cantor solista	
VII	Pianista acompanhador	106 770\$00
VIII	Maestro auxiliar de coro	94 420\$00

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
IX	Coralista Secretário musical	81 770\$00

Pessoal artístico

CNB

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
I	Mestre de bailado	102 550\$00
	Bailarino principal	
II	Bailarino solista	90 560\$00
III	Pianista de bailado	88 920\$00
IV	Professor	87 680\$00
V	Bailarino de corifeu	85 830\$00
VI	Bailarino de corpo de baile A	68 480\$00
VII	Bailarino de corpo de baile B	64 110\$00
VIII	Bailarino estagiário A	44 690\$00
IX	Bailarino estagiário B	31 990\$00

Plásticos, técnicos e administrativos

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
I	Director técnico	128 130\$00
II	Director de cenografia	122 360\$00
III	Director técnico-adjunto	
	Coordenador de produção	
IV	Cenógrafo	
	Chefe de departamento	
	Director de cena (ópera)	
	Mestre de arte cénica	
	Director de cena (CNB/TSC)	
V	Almoxarife	
	Chefe de costureiras	
	Chefe do sector de carpinteiros	
	Chefe do sector de electricistas	
	Chefe do sector de maquinistas	
	Contra-regra	
	Tesoureiro	
VI	Assistente de director de cena (CNB/TSC)	
	Carpinteiro-chefe	
	Chefe de secção	
	Coordenador administrativo	
	Coordenadora de confecção de guarda-roupa	
		70 390\$00

Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal	Níveis salariais	Categorias profissionais	Vencimento base mensal
	Costureira-chefe..... Electricista-chefe..... Maquinista-chefe..... Mestra de guarda-roupa..... Secretária de direcção principal..... Técnico de som e vídeo..... Almoxarife-adjunto.....	70 390\$00		Costureira-ajudante..... Electricista-ajudante..... Maquinista-ajudante..... Segundo-escriturário.....	46 410\$00
VII	Aderecista..... Cenógrafo assistente..... Contramestre de guarda-roupa..... Secretário de direcção artístico (CNB/TSC) Secretária de direcção I..... Subchefe de secção.....	61 150\$00	XII	Auxiliar de 1. ^a Contínuo de 1. ^a Encarregado de biblioteca..... Telefonista..... Terceiro-escriturário.....	43 550\$00
VIII	Encarregado de orquestra..... Chefe de palco..... Escriturário principal..... Secretária de direcção II..... Secretário de produção.....	56 590\$00	XIII	Arrumador de orquestra..... Guarda..... Porteiro.....	41 770\$00
IX	Assistente de luzes..... Carpinteiro..... Costureira..... Electricista..... Maquinista..... Massagista..... Primeiro-escriturário.....	53 530\$00	XIV	Auxiliar de 2. ^a Contínuo de 2. ^a	40 890\$00
X	Arquivista musical..... Zeladora de guarda-roupa.....	51 360\$00	XV	Trabalhador de limpeza.....	39 640\$00
XI	Aderecista-ajudante..... Bilheteiro..... Carpinteiro-ajudante..... Cenógrafo-ajudante..... Encarregado de serviços auxiliares..... Contra-regra-ajudante.....	46 410\$00	XVI	Paquete.....	37 990\$00

Lisboa, 12 de Dezembro de 1986.

Pelo Sindicato das Artes e Espectáculo (SIARTE):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Teatro Nacional de São Carlos, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 23 de Janeiro de 1987, a fl. 143 do livro n.º 4, com o n.º 18/87, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários e o Sind. de Trabalhadores de Espectáculos — 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 38, de 15 de Outubro de 1986:

1 — Quadros superiores:

Director de produção.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Assistente de produção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Marionetista.

Mimo.

Travesti.

4.2 — Produção:

Publicista de espectáculos.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Electricista operador de luz.

5.4 — Outros:

Artista *strip-tease*.

Massagista.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Bilheteiro.

Disco *Jockey*.

Zeladora de guarda-roupa.

ACT para o sector bancário — Rectificação

Por haver sido publicada com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, a convenção em epígrafe, a seguir se procede à indispensável rectificação.

Assim:

- No n.º 3 da cláusula 7.ª, onde se lê «no grupo de em que» deve ler-se «no grupo em que».
- No n.º 4 da cláusula 7.ª-A, onde se lê «da revisão de 1984» deve ler-se «da revisão de 1982».
- Entre a cláusula 8.ª e a cláusula 9.ª, deve ler-se «Secção II Admissão».
- Na cláusula 17.ª, onde se lê «(Promoções por antiguidade)» deve ler-se «(Promoções obrigatórias por antiguidade)».
- Na cláusula 32.ª, onde se lê «(Salvaguarda da responsabilidade do trabalho)» deve ler-se «(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)».
- No n.º 5 da cláusula 55.ª, onde se lê «aos sindicados» deve ler-se «aos sindicatos».
- No n.º 6 da cláusula 60.ª, onde se lê «deste horários» deve ler-se «destes horários».
- No n.º 3 da cláusula 73.ª, onde se lê «à comissão ou secção sindical» deve ler-se «à comissão ou secção sindical».
- No n.º 5 da cláusula 89.ª, onde se lê «de modo que estes» deve ler-se «de modo a que estes».
- No n.º 2 da cláusula 95.ª, onde se lê «igual ao disposto» deve ler-se «igual ao do disposto».
- No n.º 3 da cláusula 95.ª, onde se lê «sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número» deve ler-se «sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número».
- No n.º 4 da cláusula 95.ª, onde se lê «sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número» deve ler-se «sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número».
- No n.º 11 da cláusula 103.ª, onde se lê «cumuláveis as suas indemnizações» deve ler-se «cumuláveis as duas indemnizações».
- No n.º 1 da cláusula 107.ª, onde se lê «marcar férias» deve ler-se «marcar as férias».
- No n.º 6 da cláusula 110.ª, onde se lê «Nos casos em que» deve ler-se «6 — Nos casos em que».
- No n.º 5 da cláusula 114.ª, onde se lê «deve ser proporcional à» deve ler-se «deve ser proporcionada à».
- No n.º 5 da cláusula 121.ª, onde se lê «A presunção do n.º 4 não» deve ler-se «A presunção do n.º 4 só».
- No n.º 3 da cláusula 122.ª, onde se lê «mais de três» deve ler-se «mais do que três».

- No n.º 1 da cláusula 125.ª, onde se lê «nos n.ºs 3 e 4» deve ler-se «nos n.ºs 3 e 4».
- Na alínea a) IV do n.º 2 da cláusula 128.ª, onde se lê «pelo menos onze de serviço» deve ler-se «pelo menos onze anos de serviço».
- No n.º 3 da cláusula 128.ª, onde se lê «juntos dos quais» deve ler-se «junto dos quais».
- Na cláusula 134.ª, onde se lê «do instituto de formação bancária» deve ler-se «do Instituto de Formação Bancária».
- No n.º 3 da cláusula 139.ª, onde se lê «n.ºs 1 ou 2, calculados» deve ler-se «n.ºs 1 ou 2, calculadas».
- No n.º 4 da cláusula 151.ª, onde se lê «não é cumulável» deve ler-se «não é acumulável».
- Entre a cláusula 151.ª e 152.ª deve ler-se: «Secção IV. Prémio de antiguidade».
- No n.º 3 da cláusula 163.ª, onde se lê «prejudicado ou beneficiado» deve ler-se «beneficiado ou prejudicado».
- No n.º 5 da cláusula 167.ª, onde se lê «A comissão poderá» deve ler-se «A comissão só poderá».
- No n.º 11 da cláusula 167.ª, onde se lê «próprio regulamento» deve ler-se «próprio regimento».
- A cláusula 168.ª (transitória) eliminada. Deve considerar-se como não escrita.
- A cláusula 169.ª, deve ler-se «Cláusula 168.ª».
- No anexo III — Assistente de direcção, onde se lê «elaboração de decisões» deve ler-se «elaboração das decisões».
- No anexo III — Encarregado geral, onde se lê «É o trabalhador desempenha [...] igual o superior a 60» deve ler-se «É o trabalhador que desempenha [...] igual ou superior a 60».
- No anexo III — na alínea a) do n.º 3 — Técnico de grau I, onde se lê «elaboração e ou controlo» deve ler-se «elaboração e ou controlo».
- No anexo III — Analista de sistemas, onde se lê «assegura o seu controle» deve ler-se «assegura o seu controlo».
- No anexo V — Nota, onde se lê «possibilidade de qualificação» deve ler-se «possibilidade de quantificação».
- No n.º 2 do artigo 16.º do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, onde se lê «edifício, ou parte deste» deve ler-se «edifício, ou numa parte deste».
- No n.º 4 do artigo 16.º do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, onde se lê «quando estiverem parados» deve ler-se «quando estiverem parados».