

Boletim do Trabalho e Emprego

15

1.ª SÉRIE

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

Preço 25\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 48

N.º 15

P. 859-962

22-ABRIL-1981

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para alteração da PRT para empregados de escritório e correlativos — Rectificação 861

Portarias de extensão:

- PE dos CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros 861
- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros 862
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras de Papel e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outras 863
- PE do AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço 863
- Aviso para PE do ACT entre as agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto 864
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outros e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro 864
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Fabricantes de Armações para Óptica Ocular e a Feder. dos Sindicatos das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal 864

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT para o comércio retalhista do Porto 865
- CCT para a ind. metalúrgica e metalomecânica — Deliberação da comissão paritária 909
- CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP 909

— Acordo de adesão entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e o Sind. dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins ao ACT entre aquela empresa e o Sind. dos Economistas e outros	938
— CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distr. de Braga — Alteração salarial e outras	939
— ACT entre as agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Alteração salarial	940
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística — Deliberação da comissão paritária	941
— Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros	942
— Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros	942
— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e outra e a Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul	942
— ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias assoc. sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço — Rectificação	962

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para alteração da PRT para empregados de escritório e correlativos — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1981, o despacho de constituição da comissão técnica em epígrafe, de seguida se procede à sua publicação, devidamente rectificado:

2 — A comissão terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que coordenará os trabalhos da comissão;
Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;
Um representante do Ministério da Indústria e Energia;

Um representante do Ministério da Educação e Ciência;

Um representante da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um representante da Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Um representante da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e Serviços;

Um representante da Confederação da Indústria Portuguesa;

Um representante da Confederação do Comércio Português.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE dos CCT entre a ANIECA — Assoc. Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros

Entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros foram acordadas condições de trabalho constantes de dois textos, um inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, outro, relativo à tabela salarial, objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1980.

Considerando que ficam apenas submetidas àqueles estatutos colectivos laborais entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a existência, no sector económico em causa, de entidades patronais não filiadas na associação patronal celebrante, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando, ainda, a existência, quer nas entidades patronais filiadas quer nas não filiadas na associação patronal signatária, de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais subscritoras;

Considerando, finalmente, a necessidade de uniformizar, tanto quanto possível, as condições de trabalho no sector;

Considerando que foi dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de um aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1980, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e dos Transportes Interiores:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIECA — Asso-

ciação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30 e 41, respectivamente de 15 de Agosto e 8 de Novembro de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área e âmbito das convenções e não estejam filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, independentemente da filiação sindical, bem como a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 6 de Abril de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado dos Transportes Interiores, *Abílio Gaspar Rodrigues*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando a existência, na área da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, igualmente na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas não inscritos nos sindicatos outorgantes e que se encontram ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações signatárias;

Considerando a conveniência na uniformização de condições de trabalho do mesmo sector económico dentro da área da convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1981, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e sem que tenha sido deduzida qualquer oposição nos termos do n.º 6 do mesmo artigo:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio,

ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1981, são tornadas aplicáveis às entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias e profissões não filiados nos sindicatos signatários que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 3 de Abril de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio, *Walter Waldemar Pego Marques*.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras de Papel
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores
das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outras**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1980, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outras associações sindicais.

Considerando que a referida convenção apenas é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas e trabalhadores representados pelos organismos outorgantes;

Considerando a existência de empresas e trabalhadores não abrangidos pela mesma convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1980, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outras associações

sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1980, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam, na área da convenção, as actividades económicas por ele abrangidas (indústrias gráficas e transformadoras de papel, cartonagem e correlativos) e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas no contrato, representados ou não pelas associações sindicais signatárias, bem como aos trabalhadores não representados por estas associações, das profissões e categorias atrás referidas, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Novembro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 10 de Abril de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

**PE do AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.,
e várias assoc. sind. representativas de trabalhadores ao seu serviço**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, foi publicado o acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias associações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço.

Considerando que ficaram apenas abrangidos pela citada convenção colectiva de trabalho os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas organizações sindicais signatárias;

Considerando a conveniência da uniformização do estatuto jus laboral de todos os trabalhadores da aludida empresa;

Considerando que foi dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2,

de 15 de Janeiro de 1981, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e dos Transportes Interiores:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do acordo de empresa celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias associações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço, inserido no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados em qualquer das associações sindicais signatárias.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos desde o início da eficácia retroactiva

consagrada no acordo de empresa ora objecto de extensão.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 10 de Abril de 1981. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António José de Barros Queirós Martins*. — O Secretário de Estado dos Transportes Interiores, *Abílio Gaspar Rodrigues*.

Aviso para PE do ACT entre as agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do ACT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.os 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as empresas do sector das agências funerárias que, não tendo outorgado a con-

venção, exerçam a sua actividade no distrito do Porto e aos trabalhadores ao seu serviço das entidades patronais outorgantes do n.º 5 da alínea referidas;

- 2) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgante do ACT, não filiadas no Sindicato signatário.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outros e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e para efeitos do seu n.º 6, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da alteração salarial ao CCT para a indústria vidreira do distrito de Aveiro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1981.

A portaria a emitir tornará a aludida convenção aplicável, no distrito de Aveiro, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados ou não no Sindicato celebrante, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos no referido Sindicato ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Fabricantes de Armações para Óptica Ocular e a Feder. dos Sind. das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual portaria de extensão do CCT entre a Associação de Fabricantes de Armações para Óptica Ocular e a Federação das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1981, a todas as entidades patronais que na área da convenção exerçam a indústria de fabricação de armações para óculos de receituário médico e para montagem de vi-

dros coloridos em acetatos de celulose ou outras matérias e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção colectiva de trabalho.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT para o comércio retalhista do Porto

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que desenvolvem a actividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto inscritas nas associações outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nos sindicatos outorgantes.

2 — Incluem-se os técnicos de vendas do sector de papelaria e artigos de escritório do concelho do Porto.

3 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por portaria, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

Cláusula 2.^a

(Entrada em vigor)

A presente convenção entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais e o subsídio de férias previsto no n.º 14, cláusula 23.^a, efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1981.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1 — O prazo de vigência será, nos termos da lei, de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

(Princípios gerais)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito à desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 5.^a

(Reuniões fora do horário normal)

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

Cláusula 6.^a

(Reuniões durante o horário normal)

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

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

Cláusula 7.^a

(Comunicação das reuniões)

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

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

Cláusula 8.^a

(Delegados sindicais, comissões sindicais, e Intersindicais)

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 9.^a

(Local para o exercício das funções dos delegados sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 10.^a

(Afixação e distribuição de documentos)

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem rejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 11.^a

(Créditos dos delegados sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de dezoito horas por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

Cláusula 12.^a

(Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos)

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — seis;

e) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Transferência de delegados sindicais)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 14.^a

(Despedimento de delegados sindicais)

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da Lei Sindical.

Cláusula 15.^a

(Identificação dos delegados sindicais)

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO III

Admissão, categorias profissionais e carreira profissional

Cláusula 16.^a

(Condições mínimas de admissão)

1 — A idade mínima obrigatória de admissão para as categorias profissionais e profissionais abrangidos por este contrato é de 14 anos; exceptuam-se: trabalhadores de armazéns, de hotelaria, de panificação e telefonistas — 16 anos; contínuos, porteiros, motoristas e técnicos de vendas — 18 anos; guardas, cobradores, vigilantes, chefes de pessoal auxiliar e chefes do grupo de guardas — 21 anos.

2 — Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham como habilitações literárias mínimas o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores de escritório (grupos I e IV) serão o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

4 — As habilitações referidas nos números anteriores não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

5 — A dispensa prevista no número anterior é extensiva aos trabalhadores não obrigados à nova escolaridade obrigatória e aos que residam em localidade onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

6.1 — Trabalhadores do comércio:

- a) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- b) Os trabalhadores que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

6.2 — Trabalhadores de armazéns:

São admitidos com a categoria de praticante os trabalhadores até aos 17 anos, inclusive.

6.3 — Marceneiros, carpinteiros e metalúrgicos:

- a) São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores de 14 a 17 anos, inclusive;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional nas escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

6.4 — Electricistas:

- a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;
- b) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;
- c) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deyerá ser feita por documento, assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato e ainda pela carteira profissional, passada pelo respectivo sindicato.

6.5 — Técnicos de desenho:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional com vista ao exercício das categorias previstas na presente convenção serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional.

6.6 — Rodoviários:

Os motoristas têm de, obrigatoriamente, possuir a carta de condução profissional.

6.7 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;
- b) Têm preferência na admissão os titulares de carteira profissional;
- c) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano efectivo;
- d) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, despenseiro e controlador-caixa e de seis meses para as categorias de empregado de balcão e empregado de balcão/mesas de *self-service* comercial;
- e) Seja qual for a idade no momento da admissão, a aprendizagem para a função de cozinheiro será de dois anos;
- f) Os aprendizes só serão transferidos de secção mediante acordo das partes;
- g) Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou em secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a sessenta dias e devidamente comprovadas.

6.8 — Trabalhadores de panificação:

- a) É exigido o boletim de sanidade a todos os trabalhadores e a carteira profissional ou título provisório para os trabalhadores de fabrico;
- b) A admissão de panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

Cláusula 17.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos e condições previstos na lei.

2 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, 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 direito a qualquer indemnização.

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

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento assinado por ambas as partes.

Cláusula 18.*

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato.

3 — Se o contrato do trabalhador admitido nos termos e para o efeito do disposto no n.º 1 deste cláusula cessar após seis meses de serviço, o trabalhador terá direito a uma compensação de meio mês de retribuição. Se o contrato cessar após um ano de serviço, terá direito a uma compensação de um mês de retribuição.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores às do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias.

Cláusula 19.*

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de Abril de cada ano os quadros de pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia à delegação do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia para o sindicato;
- c) Uma cópia desse mapa deverá ser enviada à associação patronal respectiva.

2 — Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, as entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior um novo quadro de pessoal, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do quadro de pessoal, podendo qualquer trabalhador, dentro

desse prazo, comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato ou à delegação do Ministério do Trabalho.

4 — Desses quadros constarão, obrigatoriamente:

- a) Nome e morada da empresa;
- b) Volume de vendas;
- c) Nome do trabalhador;
- d) Profissão, categoria e classe;
- e) Número de beneficiário da caixa de previdência;
- f) Número de sócio do sindicato;
- g) Datas de nascimento, admissão na empresa e última promoção;
- h) Vencimento mensal.

5 — Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) Afixação no local de trabalho do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho, associação e sindicato respectivos;
- c) Afixação do quadro de pessoal por período inferior a quarenta e cinco dias;
- d) Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio, quer ao Ministério do Trabalho, quer à associação ou sindicato, nos prazos estabelecidos;

6 — O não preenchimento da rubrica correspondente ao volume de vendas só será passível de sanção quando tal omissão se verifique em qualquer dos exemplares enviados à delegação do Ministério do Trabalho.

Cláusula 20.*

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, bem como integradas no quadro de níveis de qualificação constante do anexo II.

Cláusula 21.*

(Proporções mínimas)

A — Trabalhadores do comércio e de armazém

1 — Sem prejuízo do disposto em outras cláusulas desta convenção, os profissionais caixeiros ou operadores de supermercados e hipermercados e os trabalhadores de armazém serão classificados segundo os quadros mínimos de densidades previstas no anexo IV.

2 — Relativamente aos profissionais do comércio, as entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda dois mais 25% dos trabalhadores constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

3 — É obrigatória a existência de caixeiro encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

4 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

5 — Nos estabelecimentos em que não haja profissional com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer profissional ao serviço de categoria não inferior a caixeiro até três anos, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

6 — Os caixeiros podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro profissional, mas só quando se encontrem habilitados para o exercício dessas funções e estas sejam compatíveis com o serviço de caixa.

7 — Quando houver caixa privativa, durante as suas ausências será o profissional substituído pela entidade patronal ou por outro profissional de categoria não inferior a caixeiro até três anos, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa.

B — Trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de dezoito trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de departamento, de direcção ou de serviços por cada doze trabalhadores de escritório.

3 — É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal, por cada seis profissionais de escritório, de um chefe de secção ou categoria superior a esta.

4 — As entidades patronais com um mínimo de cinco, quatro ou três profissionais de escritório, dependência, delegação, sucursal ou filial terão de atribuir a um deles a categoria de escriturário com mais de seis anos, escriturário de três a seis anos e escriturário com menos de três anos, respectivamente.

5 — Nas classificações dos profissionais que exercam as funções de escriturário será observado o quadro base (anexo IV), podendo o número de escriturários com mais de seis anos e escriturários de três a seis anos ser superior ao mínimo fixado por cada uma das categorias.

6 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomados em conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários, fazendo-se o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

7 — Nos escritórios com menos de três trabalhadores é sempre permitida a existência de um dactilógrafo.

C — Electricistas e técnicos de rádio e TV

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas, podendo o nú-

mero de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- c) Os trabalhadores electricistas com funções de chefia, nas casas com três ou mais oficiais, são equiparados, para todos os efeitos legais, a chefe de equipa;
- d) Nos estabelecimentos com dez ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como encarregado. Por vinte ou mais trabalhadores electricistas, dois encarregados.

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

D — Trabalhadores de panificação

Serão obrigatoriamente observadas as seguintes proporções:

- a) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e um panificador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 kg de farinha;
- b) Um caixeiro de padaria encarregado, um forneiro, um amassador e os panificadores necessários, nos estabelecimentos cuja cozedura média diária se situe entre 251 kg e 500 kg de farinha;
- c) Um encarregado de fabrico, forneiros, amasadores e panificadores necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 500 kg de farinha;
- d) O número de aprendizes não poderá exceder 20 % do de profissionais que prestem serviço na secção. É, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco;
- e) As vagas que se verifiquem em relação às proporções mínimas serão obrigatoriamente preenchidas no prazo de dez dias;
- f) Nenhuma alteração das condições de trabalho que implique aumento de carga de trabalho pode serposta em execução sem prévio acordo dos órgãos sindicais existentes na empresa.

Cláusula 22.^a

(Promoções obrigatórias)

A — Caixeiros, armazém, escritórios e correlativos

1 — O praticante de caixeiro, após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou operador-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro até três anos e operador até três anos, respectivamente.

3 — O tempo de permanência na categoria de cai-
xeiro-ajudante ou operador-ajudante previsto no nú-
mero anterior será reduzido para dois anos sempre que
o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria
de praticante.

4 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de
idade e caso não possuam as habilitações literárias
mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório,
serão promovidos a contínuos.

5 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas
e paquetes, logo que completem as correspondentes
habilitações literárias mínimas, serão promovidos a
estagiários.

6 — Os praticantes de armazém, logo que atinjam
os 18 anos de idade ou completem dois anos de apren-
dizagem, serão obrigatoriamente promovidos à cate-
goria imediata.

7 — Os estagiários para escriturário, logo que com-
pleteem três anos naquela categoria, ascenderão a escri-
turários até três anos.

8 — Os dactilógrafos, após três anos de permanência
na categoria, ingressarão no quadro dos escriturários,
sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço
próprio.

9 — Para os efeitos previstos nos números anteriores
ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade
do trabalhador à data da entrada em vigor da presente
convenção.

B — Restantes sectores profissionais

1 — Técnicos de desenho:

- a) Os praticantes que completem o curso indus-
trial, curso equivalente ou o curso de for-
mação profissional ascendem a: tirocinantes
do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos
de efectivo serviço; tirocinantes do 2.º ano,
caso tenham mais de dois anos de efectivo
serviço;
- b) Decorridos que sejam três anos de serviço, os
praticantes ingressarão em tirocinantes do
1.º ano;
- c) O período máximo de tirocínio é de dois anos,
findos os quais são os trabalhadores promo-
vidos às respectivas categorias superiores.

2 — Carpinteiros:

- a) Os aprendizes de carpinteiro de limpos e me-
cânico de madeiras serão promovidos a pra-
ticantes após três anos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes de caixoteiro ou carpinteiro de
embalagens serão promovidos a praticantes
após dois anos de aprendizagem;
- c) Os praticantes de carpinteiro de limpos e me-
cânico de madeiras serão promovidos a
oficial de 2.ª após quatro anos de prática;
- d) Os praticantes de carpinteiro de embalagens
ou caixoteiro serão promovidos a carpin-
teiro de embalagens ou caixoteiro após dois
anos de prática.

3 — Electricistas e técnicos de rádio e televisão. —
Nas categorias profissionais inferiores a oficial obser-
var-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos
de idade serão promovidos a ajudantes após
três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes com mais de 16 anos e menos
de 18 anos de idade passarão à categoria de
ajudante após três períodos de nove meses;
- c) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos
ascenderão à categoria de ajudante após
três períodos de seis meses;
- d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficial
após dois períodos de um ano de permanê-
cia na categoria;
- e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais
após três períodos de oito meses de perma-
nência na categoria;
- f) Os trabalhadores electricistas maiores de 18
anos que provem ter frequentado com apro-
veitamento os cursos industriais do ramo
eléctrico terão, pelo menos, a categoria de
ajudante do 2.º ano;
- g) 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 1.º período;
- h) Os trabalhadores electricistas com 18 ou mais
anos de idade diplomados pelas escolas ofi-
-ciais portuguesas nos cursos industriais de
electricidade ou de montador electricista e
ainda os diplomados com os cursos de elec-
tricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto
Técnico Militar dos Pupilos do Exército,
2.º grau de torpedeiros electricistas da ma-
rinha de guerra portuguesa e curso de mecâ-
nico electricista ou radiomontador da Es-
cola Militar de Electromecânica terão no
mínimo a categoria de pré-oficial do 2.º
período;
- i) Os trabalhadores electricistas diplomados com
os cursos complementares ou que frequen-
-tem os institutos industriais terão no mí-
nimo a categoria de pré-oficial do 3.º período.

4 — Marceneiros:

4.1 — Quando, durante o período da aprendizagem
na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos,
complementar de aprendizagem ou formação profissio-
nal das escolas técnicas do ensino oficial ou particular,
deve obrigatoriamente ser promovido a praticante.

4.2 — O período máximo de tirocínio dos aprendi-
zes será de quatro, três, dois e um anos das categorias
profissionais onde a mesma seja permitida, conforme
os aprendizes tenham sido admitidos com 14, 15, 16
e 17 anos, respectivamente.

4.3 — Períodos máximos dos tirocínios de praticantes:

- a) Será de três anos para as categorias de doura-
-dor de ouro fino, pintor-decorador, entalha-
-dor e acabador de móveis;
- b) Será de dois anos para as categorias de marce-
-neiro, pintor de móveis, polidor manual,
polidor mecânico, envernizador, estofador,
montador de móveis e dourador de ouro de
imitação;
- c) Será de um ano para as restantes categorias.

5 — Metalúrgicos:

5.1 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

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

5.3 — O tempo de aprendizagem ou de praticante dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos no número seguinte.

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

5.5 — Nas categorias de soldador, lubrificador, montador de estruturas metálicas ligeiras, entregador de ferramentas, materiais e produtos e cortador ou serrador de materiais não haverá período de aprendizagem.

5.6 — As empresas obrigam-se a respeitar as promoções dos trabalhadores, de acordo com as condições a seguir estipuladas:

- a) O período máximo de tirocínio dos aprendizes será de quatro, três, dois e um anos, conforme os aprendizes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 e 17 anos, respectivamente;
- b) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;
- c) O período máximo de tirocínio dos praticantes que não tenham aprendizagem nos termos do n.º 5.2 será de quatro, três, dois e um anos, conforme sejam admitidos com 14, 15, 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

6 — Vestuário:

A costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureira especializada, bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem três anos de permanência na categoria.

7 — Técnicos de computadores:

- a) Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em doze meses, e análise final serão promovidos a técnicos auxiliares;
- b) Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de doze meses de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de 1.ª linha;
- c) Poderão ser promovidos à categoria de técnico de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria, independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar;

d) Poderão ser promovidos a técnicos do sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

8 — Técnicos de electromedicina, electromecânica, pneumática, material cirúrgico e raios X (parte electromecânica):

- a) Os técnicos estagiários, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período de doze meses, e análise final serão promovidos a técnicos auxiliares;
- b) Os técnicos auxiliares, após um período de doze meses na categoria, serão promovidos à categoria de técnicos, grau III;
- c) Poderão ser promovidos à categoria de técnicos, grau II, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na categoria (sua definição) e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar;
- d) Poderão ser promovidos a técnicos, grau I, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

9 — Técnicos de electromedicina e electrónica médica:

- a) Os técnicos estagiários de electromedicina e electrónica médica, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em doze meses, e análise final serão promovidos a técnicos auxiliares;
- b) Os técnicos auxiliares (electrónica médica), após um período máximo de doze meses de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de electrónica médica, grau III;
- c) Poderão ser promovidos à categoria de técnico de electrónica médica, grau II, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar;
- d) Poderão ser promovidos a técnicos de electrónica médica, grau I, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

10 — Trabalhadores em carnes:

- a) O segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria;

- b) O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;
- c) O praticante ascenderá à categoria de ajudante após dois anos na categoria.

11 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea e), haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, cozinheiro, despenseiro e controlador-caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.º grau da categoria respectiva;
- b) O estágio tem uma duração de doze meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso;
- c) Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respectiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;
- d) Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estão também isentos de estágio, ingressando directamente no 1.º grau da categoria respectiva;
- e) As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;
- f) Em qualquer secção, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

12 — Trabalhadores de panificação:

- a) O período de aprendizagem é de dois anos, independentemente da idade de admissão, não podendo, de qualquer forma, decorrer mais de um ano de aprendizagem após o trabalhador completar 18 anos de idade;
- b) Os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 18 anos terão apenas um período de aprendizagem de um ano;
- c) Findo o período de aprendizagem, o trabalhador será obrigatoriamente promovido a paniificador;
- d) Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção;
- e) Para os efeitos da alínea anterior, a entidade patronal observará os seguintes factores:
 - 1.º Competência profissional;
 - 2.º Antiguidade;
- f) Para efeitos da alínea anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais.

13 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classes de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

14 — Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data da entrada em vigor da presente convenção.

CAPÍTULO IV

Retribuição e prestação do trabalho

Cláusula 23.*

(Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — Aos trabalhadores técnicos de vendas com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível V-A do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível IV do referido anexo.

3 — O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo Rm o valor da remuneração mínima mensal e n o período de trabalho semanal.

4 — Para efeitos de aplicação da tabela de remunerações certas mínimas, as entidades patronais serão classificadas num dos seguintes grupos:

Grupo I — Abrange as empresas que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de contribuição industrial inferior a 45 000\$.

Grupo II — Abrange as empresas que na média dos últimos três anos tenham pago um montante de contribuição industrial igual ou superior a 45 000\$.

5 — Da actualização do montante de contribuição industrial (de 30 000\$ para 45 000\$) constante do número anterior não poderá resultar que as empresas que até à entrada em vigor da presente convenção vinham aplicando a tabela do grupo II possam agora aplicar a tabela do grupo I.

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

7 — Até ao momento de liquidação da contribuição industrial referente ao primeiro ano de actividade, as entidades patronais serão incluídas no grupo I. Se após

aquela data a contribuição industrial liquidada for igual ou superior a 45 000\$, as entidades ficarão incluídas no grupo II.

8 — Se a média da contribuição industrial liquidada nos dois primeiros anos de actividade for igual ou superior a 45 000\$, as entidades patronais ficarão incluídas no grupo II após a liquidação da contribuição referente ao segundo ano de actividade.

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

10 — Os supermercados e hipermercados cujo volume de vendas em 1979 foi igual ou superior a 60 000 contos ficarão obrigados ao cumprimento da tabela III.

11 — Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,27 do preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido, sem prejuízo do disposto no n.º 13 desta cláusula.

12 — Os vendedores que exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e conselhos limitrofes e que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,29 do preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido, sendo-lhes garantido um mínimo de 1500 km mensais, sem prejuízo do disposto no n.º 15 desta cláusula.

13 — As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

14 — Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamento terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 750\$.

15 — Os vendedores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção que em serviço da entidade patronal utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,26 do preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 24.*

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

Quando um trabalhador exerce com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 25.*

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição dessa categoria superior durante o tempo que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 49.* e durar mais de duzentos e setenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição do subsídio quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 26.*

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1 — A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2 — Esta responsabilidade cessa se em processo disciplinar vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 27.*

(Deslocações — Princípios gerais)

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 30 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo no serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro da gasolina super que vigorar (o disposto neste número não se aplica aos trabalhadores cujo regime se encontra previsto nos n.os 11 e 12 da cláusula 23.*).

5 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

Cláusula 28.*

(Pequenas deslocações)

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera na parte que excede o período normal de trabalho;
- d) Nas empresas instaladoras eléctricas os trabalhadores terão direito ao pagamento das refeições a que houver lugar, desde que a deslocação se opere para fora do concelho onde está sediada a empresa.

Cláusula 29.*

(Grandes deslocações no continente)

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) A retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura de despesas correntes de 50\$ nas deslocações em que a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de 100\$ quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário;
- e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 30.*

(Grandes deslocações fora do continente)

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedem o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por verba fixa de 300\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 31.*

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 32.*

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção colectiva é o seguinte:

- a) Trabalhadores de escritório, cobradores, telefonistas e técnicos de desenho — quarenta e duas horas;
- b) Trabalhadores de comércio — quarenta e duas horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas;
- c) Restantes sectores profissionais — quarenta e cinco horas.

2 — O regime previsto no número anterior não prejudica outros mais favoráveis já em vigor.

3 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio dia ou um dia de descanso semanal complementar, conforme o período normal de trabalho semanal fixado no n.º 1.

4 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

5 — Nos meses de Dezembro e da Páscoa poderão ser praticados horários especiais nos termos do anexo V.

Cláusula 33.*

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano pode o período normal de trabalho diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 50% se o trabalho extraordinário for efectuado durante o período diurno;
- b) 100% se for efectuado durante o período nocturno.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser paga pela entidade patronal uma refeição, mediante apresentação do respectivo recibo.

3 — Desde que o trabalho extraordinário termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

4 — O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

Cláusula 35.^a

(Livrete de trabalho)

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudante de motoristas terão que possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato no distrito local que representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Cláusula 36.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

(Duração e marcação das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, 30 dias de calendário de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que dizem respeito.

3 — O trabalhador admitido até ao fim do 1.º semestre, depois de sessenta dias de serviço, tem direito a gozar, nesse ano, um período de quinze dias de calendário de férias.

4 — a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço, a antiguidade e as conveniências do trabalhador.

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada pela entidade patronal entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

c) As férias devem ser rotativas entre os trabalhadores para evitar favoritismo de épocas.

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

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do inicio das férias, um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 39.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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 gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 40.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 41.^a

(Feriados)

1 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal da localidade;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa, nos termos do Decreto-Lei n.º 874/76 e do anexo V, poderá ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

3 — São feriados municipais, nos diversos concelhos do distrito do Porto, os seguintes dias:

Amarante — segunda-feira posterior ao 1.º sábado de Junho;
Baião — 24 de Agosto;
Felgueiras — 29 de Junho;
Gondomar — segunda-feira seguinte ao 1.º domingo de Outubro;
Lousada — segunda-feira posterior ao último domingo de Julho;
Maia — segunda-feira seguinte ao 2.º domingo de Julho;
Marco de Canaveses — 18 de Julho;
Matosinhos — terça-feira seguinte ao domingo de Pentecostes;
Paços de Ferreira — 24 de Junho;
Paredes — segunda-feira posterior ao 3.º domingo de Julho;

Penafiel — 11 de Novembro;
Porto — 24 de Junho;
Póvoa de Varzim — 29 de Junho;
Santo Tirso — 11 de Julho;
Valongo — 17 de Agosto;
Vila do Conde — 24 de Junho;
Vila Nova de Gaia — 24 de Junho.

Cláusula 42.^a

(Retribuição de trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Aplica-se ao trabalho nos feriados o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 43.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — 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 de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 44.^a

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês se não forem justificados e serão considerados como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção da referida em 1), alínea a), da cláusula seguinte, que deverá ser comunicada com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 45.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — As faltas justificadas determinam pagamento obrigatório ou não por parte da entidade patronal, conforme os casos:

I) Faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade patronal:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de doença desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos.
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinetos, próprios ou do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Durante dois dias úteis, por ocasião do nascimento de filhos;
- f) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- g) Pela necessidade de prestação da assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- j) Por um dia para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada;
- k) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- l) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respectiva legislação.

II) Faltas justificadas que não determinam pagamento obrigatório por parte da entidade patronal:

- a) As motivadas por doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Previdência;
- b) As motivadas por acidente de trabalho, sem prejuízo do previsto na cláusula 73.º;
- c) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- d) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais;

e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício das funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que excedam o regime de créditos previsto neste contrato ou na respectiva legislação;

f) Até um dia por mês, para tratar de assuntos particulares.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

5 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que o justificam, ou noutras casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

Cláusula 46.*

(Consequências das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição.

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

Cláusula 47.*

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48*

(Abandono de serviço)

1 — Só poderá ser considerado abandono de serviço, a ausência do trabalhador durante um período de tempo superior a cinco dias seguidos, desde que a entidade patronal, findo aquele período, avise o trabalhador faltoso, através de carta registada com aviso de recepção, para no prazo de três dias úteis apresentar justificação para a sua ausência.

2 — Em caso algum, e salvo o disposto no número anterior, a ausência do trabalhador por período superior a cinco dias seguidos poderá ser entendida pela entidade patronal como rescisão unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 49.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

(Motivos de cessação)

O contrato de trabalho pode cessar por mútuo acordo das partes, caducidade, despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa e rescisão do trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

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 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se 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 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa)

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

Cláusula 54.^a

(Justa causa)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 55.^a

(Processo)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

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

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

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

7 — Nos termos da lei, o tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

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

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

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 54.^a

Cláusula 56.^a

(Nulidade do despedimento)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

Cláusula 57.^a

(Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Rescisão com aviso prévio)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Apliação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 56.^a

Cláusula 59.^a

(Responsabilidade civil ou penal da entidade patronal ou gestor público)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da referida cláusula não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 60.^a

(Acção de indemnização por falta de aviso prévio)

Se a falta do cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 56.^a, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 61.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestaçāo, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato ou na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;
- j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitá-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. A entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do trabalhador;
- k) Fornecer aos trabalhadores de panificação, semanalmente, um fato de trabalho lavado e em boas condições de utilização.

Cláusula 62.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não praticar conscientemente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta;

- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeite ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pela conservação e bom estado do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos companheiros impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

Cláusula 63.*

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos nesta convenção colectiva;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de rescindir o contrato com justa causa, de acordo com o preceituado neste contrato.

Cláusula 64.*

(Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material relevante. No caso de o trabalhador não concordar

com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas no presente contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo moral ou material relevante para o trabalhador.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 65.*

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 55.*

Cláusula 66.*

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro comerciante ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

Cláusula 67.*

(Quotizações sindicais)

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, desde que haja acordo, para o efeito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

(Trabalho de mulheres)

As trabalhadoras nas situações abaixo indicadas são assegurados os seguintes direitos e garantias, sem prejuízo dos consagrados na lei:

- a) Recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez;
- b) Período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas, quando em estado de gravidez;
- c) Período normal de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez;
- d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas, na sua ocorrência e necessidade;
- e) Faltar ao trabalho durante noventa dias consecutivos, sem perda nem diminuição da retribuição ou de quaisquer regalias, por ocasião do parto;
- f) Após o parto e durante dez meses, dois períodos de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada.

Cláusula 69.^a

(Direitos especiais dos menores)

1 — Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

Cláusula 70.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Possibilidade de dispensa até doze dias em cada ano, quando pedida, para prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

— 3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores da higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores estão obrigados a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, o Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, a Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, a Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, o Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, o Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e a Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 72.^a

(Complemento de pensões por invalidez)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará 50 % da respectiva diferença, até que a retribuição da nova função atinja a retribuição da anterior à data da baixa.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, sendo esta possível, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra, que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa.

4 — A possibilidade de reconversão poderá ser determinada pela comissão sindical da empresa, pelo sindicato ou, não havendo acordo, através de via judicial.

5 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 73.*

(Complemento da subsídio por acidente de trabalho)

Em caso de incapacidade por acidente de trabalho adquirida ao serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a totalidade da retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, e até ao limite de três meses.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 74.*

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa, nos termos previstos neste contrato.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

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

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízo ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 75.*

(Constituição)

1 — Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 76.*

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 77.*

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 75.*, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.*

(Redução de remunerações)

1 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às previstas na presente convenção colectiva desde que, por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que

transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos na empresa, consultado o sindicato ou sindicatos interessados.

2 — Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 79.^a

(Técnicos de vendas — Subsector de papelaria e artigos de escritório)

As relações de trabalho entre as empresas do subsector de papelarias e artigos de escritório e os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais abaixo mencionadas, serão regidas pelas seguintes disposições:

1 — Ser-lhesão garantidas mensalmente as seguintes remunerações certas mínimas:

Chefe de vendas — a correspondente à do nível II, grupo I, do anexo III do presente contrato colectivo de trabalho;

Inspector de vendas — a correspondente à do nível III, grupo I, do anexo III do presente contrato colectivo de trabalho;

Vendedor ou vendedor especializado — a correspondente à do nível IV, grupo I, do anexo III do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — Para os chefes de vendas e inspectores de vendas que auíram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a parte certa ou fixa será 1000\$ menor que a estabelecida nos respectivos níveis.

3 — Para os vendedores e vendedores especializados que auíram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a parte certa ou fixa será 1750\$ menor que a estabelecida nos respectivos níveis.

4 — Relativamente às ajudas de custo, ser-lhesá aplicável a cláusula 15.^a do CCT do subsector, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, 1.^a série, de 8 Abril de 1980.

5 — Na restante matéria, não contemplada na presente cláusula, aplicar-seá o disposto no presente contrato colectivo.

Cláusula 80.^a

[Técnicos de computadores (preparação de curso)]

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instrutor de que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lheá assegurada uma compensação de 300\$ diários.

Cláusula 81.^a

(Trabalhadores em carnes)

1 — Os primeiros-oficiais, quando desempenhem funções de chefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2 — Os trabalhadores em carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 650\$, o qual lhes poderá ser concedidô em espécie.

Cláusula 82.^a

(Trabalhadores de hotelaria)

Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda:

1 — A alimentação completa, constituída por pequeno almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2 — A alimentação será fornecida em espécie.

3 — As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4 — Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23 horas.

5 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

7 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

8 — O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é, para todos os efeitos desta convenção, o constante da seguinte tabela:

a) Completa, por mês — 2000\$;

b) Avulsas:

Pequeno-almoço — 30\$.

Almoço, jantar ou ceia — 60\$.

9 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-seá pelos valores referidos na tabela do número anterior.

Cláusula 83.^a

(Reclassificação)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores actualmente classificados de primeiros, segundos e terceiros-escriturários, primeiros, segundos e terceiros-caixeiros, operadores especializados, operadores de 1.^a e operadores de 2.^a, caixeiros-via-

jantes e caixeiros de praça serão reclassificados pela forma seguinte:

Anterior classe:

- a) Terceiro-caixeiro ou escriturário;
- b) Segundo-caixeiro ou escriturário;
- c) Primeiro-caixeiro ou escriturário;
- d) Operador de 2.ª;
- e) Operador de 1.ª;
- f) Operador especializado;
- g) Caixeiro-viajante;
- h) Caixeiro de praça.

Novo escalão:

- a) Caixeiro ou escriturário até três anos;
- b) Caixeiro ou escriturário de três a seis anos;
- c) Caixeiro ou escriturário com mais de seis anos;
- d) Operador até três anos;
- e) Operador de três a seis anos;
- f) Operador com mais de seis anos;
- g) Vendedor;
- h) Vendedor.

3 — Para efeitos de reclassificação será tomado em conta o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 84.º

(Técnicos de rádio e TV — Carreira)

1 — Os trabalhadores electricistas que exerçam funções de técnicos de rádio e TV à data da entrada em vigor do presente contrato serão obrigatoriamente remunerados pelo nível III-A do anexo III e são classificados com a categoria correspondente.

2 — A carreira profissional prevista neste contrato para os técnicos de rádio e TV aplicar-se-á apenas aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 85.º

(Manutenção de direitos e regalias)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais vigentes ou futuras que importem tratamento mais favorável para o trabalhador.

4 — Nos aspectos em que o presente CCT for omisso, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como os usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que a cláusula 76.º defere à comissão paritária.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Trabalhadores do comércio

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

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

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Repositor. — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de vendas e que procede à sua reposição em caso de falta.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. 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; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

Conferente. — É o trabalhador que nos supermercados ou hipermercados verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

"Os trabalhadores actualmente classificados como conferentes mantêm essa categoria.

Caixeiro de mar. — É o caixeiro que se ocupa do fornecimento para navios.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e dirige o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercados. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Bobinadeira. — É a trabalhadora que procede ao corte e bobinagem de novelos de fio de nylon a fim de serem utilizados em artigos de pesca ou similares. Procede ainda à colagem de rótulos nas bobinas e à sua embalagem.

Coleccionador. — É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários, atribuindo referências e números de cor às amostras. Poderá exercer funções de caixeiro.

Trabalhadores de escritório e correlativos

GRUPO I

Trabalhadores de escritório

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador com funções semelhantes às do escrivário de um serviço de contabilidade que desempenha, por delegação e sob controle do contabilista ou do guarda-livros, tarefas que enquadram as atribuições dos titulares daquelas categorias.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de escritório ou director de serviço. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

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

efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as.

Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

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

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizem a função de escriturário.

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

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

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

Operador de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos telimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

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

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

Técnico de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

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

GRUPO II

Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na receção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

GRUPO III

Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios pagamentos e depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

GRUPO IV

Trabalhadores de informática

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

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

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

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

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel.

Instalador de programas. — É o trabalhador que recebe as especificações e instruções preparadas pelo programador e, segundo as directrizes recebidas, prepara a máquina para o trabalho a realizar, demonstra o modo de operar, instala o programa, assegura o seu bom funcionamento e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Portaria, vigilância e limpeza

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal.

Continuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilar e entregar correspondências; executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada.

Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

Vigilante. — É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Chefe de pessoal auxiliar. — É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

Chefe de grupo de vigilância. — É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

Técnico de vendas

Vendedor. — 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 delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

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

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido da auscultação da praça no cumprimento de programas e visita clientes em zonas não demarcadas.

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

Trabalhador de armazém

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Ajudante de fiel de armazém ou conferente. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

Rotulador-etiquetador. — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias ou produtos por clientes ou sector de vendas.

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

Electricistas e técnicos de rádio e TV

GRUPO I

Electricistas

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

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que, sob as ordens directas do encarregado, dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Técnico de rádio e TV. — É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

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

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

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

GRUPO II

Técnicos de computadores

Definição de computador. — A definição de computador fica sujeita às normas estabelecidas internacionalmente.

Definição de técnico de computador. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e desenvolvimento da parte hardware do computador.

Categorias profissionais

Técnico estagiário de computadores. — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico instrutor, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de computadores, para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer em clientes.

Técnico auxiliar de computadores. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar, por substituição, avarias de tipo electrónico da unidade central e periféricos dos computadores para cuja série é habilitado sob a orientação de um técnico de 1.ª linha.

Técnico de computadores de 1.ª linha. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico da unidade central e periféricos dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de suporte de computadores. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos.

Está também no âmbito das suas funções eventualmente propor e realizar modificações e melhoramentos no hardware dos computadores para cujas séries esteja habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de sistemas de computadores. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electromecânico e electrónico e reparar os órgãos electrónicos substituídos dos sistemas para que está habilitado. Está tecnicamente habilitado a propor e realizar modificações nos sistemas operativos e ou microprogramação. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção técnica.

Marceneiros

Acabador de móveis. — É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

Colador de espumas para estofos ou colchões. — É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem de espumas tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador de tecidos para colchões. — É o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador de tecidos para estofos. — É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro de colchoeiro. — É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, e ligá-las ao tampo, e rematar os colchões acabados.

Costureiro-controlador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Costureiro de decoração. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro de estofador. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.

Dourador de ouro de imitação. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação em móveis e arte sacra.

Dourador de ouro fino. — É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais, tais como lã, sumáma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos em madeira em alto-relevo e baixo-relevo.

Envernizador. — É o trabalhador que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalho à base de verniz.

Estofador. — É o trabalhador que, em fabricação -peça a peça em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Montador de móveis. — É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

Pintor de móveis. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor manual. — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pinéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando-a com estes dispositivos, a superfície da peça.

Cesteiro. — É o trabalhador que executa vários trabalhos de verga, utilizando materiais como: cana, vime, bambu, verga ou madeira.

Colchoeiro. — É o trabalhador que prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

Encerador de móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

Gravador. — É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais.

Marceneiro de bilhares. — É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar e que requer conhecimentos específicos.

Moldureiro. — É o trabalhador que executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ouvidos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar. Serra em meia esquadria, segundo as medidas desejadas, acerta e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

Restaurador de móveis antigos. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras de madeira.

Chefe de secção. — É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. É ainda responsável pelo serviço da secção.

Metalmúrgicos

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

Chefe de serviços técnicos. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

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

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo, por vezes, à sua montagem.

Pintor. — É o trabalhador que, por imersão, a pinzel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem a pintura de automóveis.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

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

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos ligeiros pré-fabricados.

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

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina e prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

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

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

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

Atarrachador. — É o trabalhador que abre roscas interiores em peças metálicas servindo-se de ferramentas manuais ou operando com máquinas apropriadas.

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara os produtos isolantes para o revestimento de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que predominantemente corta materiais por meio de maçarico oxi-acetilénico ou outros, manobra máquinas automáticas ou semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que repara ou afina máquinas de escrever, calcular ou outras máquinas de escritório.

Técnicos de desenho

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

Decorador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipa-

mento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com o responsável técnico elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tectos e paredes e de anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração e dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projectou.

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Maquetista coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo, para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e do gráfico de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e

de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

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

Desenhador (gráfico ou artístico). — É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos e publicitários a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

Maquetista. — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho e construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

Decorador. — É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*, maquetas), executa com o pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar.

No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece, *in loco*, autos de medição, procurando detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encar-

gos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada todos os materiais a utilizar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

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

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Praticante. — É o trabalhador que, sob a orientação de técnicos de desenho de categorias superiores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações similares.

Construção civil

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

Arvorado. — É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

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

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuque e lambris.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

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.

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

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

Auxiliar (menor). — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor-decorador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre paredes ou madeira.

Assentador de aglomerados de cortiça. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos de som.

Assentador de revestimentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

Fingidor. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

Impermeabilizador. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

Montador de estores. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

Montador de andaimes. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

Montador de chapa de fibrocimento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

Montador de tubagens de fibrocimento. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

Carpinteiros

Encarregado. — É o trabalhador que sob orientação de superior hierárquico dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro. — É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas de madeira para embalagens de vários artigos.

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

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

Trabalhadores de vestuário

Mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas.

Ajudante de mestre ou mestra. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestres.

Oficial especializado. — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

Costureira especializada. — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira. — É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial.

Costureira de emendas. — É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionado.

Bordadora especializada. — É a trabalhadora especializada que borda à mão e ou à máquina.

Bordadora. — É a trabalhadora que borda à mão e ou à máquina.

Praticante. — É o trabalhador que, tendo 14 anos de idade, tirocina durante dois anos para a categoria de ajudante.

Ajudante. — É o trabalhador que, tendo 16 anos de idade, tirocina durante dois anos para oficial ou costureira.

Modelista. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

Trabalhadores em carnes

Praticante. — É o trabalhador que, ingressado na actividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Ajudante. — É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das reses e à limpeza dos utensílios.

Segundo-oficial. — É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos

praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das reses.

Primeiro-oficial. — É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, os pesos e os preços.

Caixa. — É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibos e regista estas operações em folhas de caixa.

Embaladeira. — É a trabalhadora que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais, quer por métodos mecânicos.

Servente. — É a trabalhadora cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Fressureira. — É a trabalhadora que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende aos balcões, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de balcão. — Superintende em todos os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e docaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma provi-

dências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas, devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura das fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem a direcção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados e mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.º — É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutras locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.º — É o trabalhador que serve directamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tal como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício»; verifica o

polimento dos copos, loiças, etc.; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas das refeições, no recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento de senhas; elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controle e recepção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros e utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Chefe de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparação dos sectores de serviço e supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Empregado de «snack». — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparação dos respectivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando-lhes as respectivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial. — É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas e abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e susceptíveis de aquisição; requisita os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas e prepara

especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Trabalhadores de panificação

Gerente de padaria. — É o trabalhador que coordena e fiscaliza o fabrico e a venda de pão e produtos afins em várias padarias da mesma empresa.

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos.

Amassador. — É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro. — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enfornamento e saída.

Panificador. — É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada, que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisoras ou outras com que trabalha. Colabora no enfornamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador.

Caixeiro encarregado de padaria. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade das vendas ao balcão, coordenando a actividade dos caixeiros de padaria.

Caixeiro de padaria. — É o trabalhador responsável por todos os actos de venda ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

Trabalhadores rodoviários

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe zelar, sem execução, 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 e 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. Quando conduza veículos pesados ou ligeiros de distribuição, será acompanhado de ajudante de motorista.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador maior de 18 anos que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela empresa, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

Servente de viatura de carga. — É o trabalhador maior de 18 anos que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga ou na arrumação destas nos locais indicados pela empresa.

Técnicos de electrónica médica e de electromedicina

Todos os equipamentos eléctricos, electro-mecânicos, pneumáticos e electrónicos em funcionamento, dentro do âmbito hospitalar e clínico sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de recuperação, cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da electrónica e da tecnologia (electrónica lógica e digital, microprocessadoras, fibras ópticas, sistemas computadorizados e ultrassonografia).

Electrónica médica

Técnico estagiário de electrónica médica. — É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem na manutenção de equipamentos eléctricos e electro-mecânicos e em fazer aplicações práticas quer na empresa quer nos clientes. Pode, por iniciativa e conveniência da empresa, frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electro-mecânicos e electrónicos elementares.

Técnico auxiliar (electrónica médica). — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo eléctrico e electro-mecânico e em detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico elementares.

Técnico de electrónica médica (grau III). — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electro-mecânico e em detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de equipamentos de fisioterapia, para as quais está habilitado. Poderá também fazer as respectivas calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de electrónica médica (grau II). — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electro-mecânico e electrónico e em reparar os órgãos electrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector da recuperação e electrocardiografia. Pode ainda ter funções de instrutor e coordenador relativas à manutenção preventiva.

Técnico de electrónica médica (grau I). — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electrónico e electro-mecânico dos sistemas constituídos por equipamentos associados de funções múltiplas. Está tecnicamente habilitado a estudar projectos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaio e calibração. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina. — É o trabalhador técnico mais qualificado dentro do âmbito electrónico e responsável pela coordenação e supervisão da respectiva oficina.

Técnicos de electromedicina, electromecânica, pneumática, material cirúrgico e raios X (parte electro-mecânica)

Todos os equipamentos eléctricos, electro-mecânicos, pneumáticos e raios X (parte electro-mecânica) em funcionamento, dentro do âmbito hospitalar e clínico sujeitos às normas internacionais em vigor, nos sectores de recuperação, cuidados intensivos, investigação, monitorização e diagnóstico, utilizando todos os campos da tecnologia electro-mecânica e pneumática.

Técnico de electromedicina, electromecânica e pneumática. — É o trabalhador estagiário cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos eléctricos, electro-mecânicos e pneumáticos, para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e em fazer aplicações práticas quer na empresa quer nos clientes.

Técnico auxiliar de electromedicina, electromecânica e pneumática. — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo eléctrico e electro-mecânico e em detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo pneumático elementares, assim como material cirúrgico.

Técnico de electromedicina, electromecânica e pneumática (grau III). — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electro-mecânico e pneumático por órgãos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Técnico de electromedicina, electromecânica e pneumática (grau II). — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias de tipo electro-mecânico e pneumático dos órgãos substituídos

de fisioterapia (RI/UV), esterilização, bloco operatório e rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor e coordenador relativas à manutenção preventiva.

Técnico de electromecânica e pneumática (grau I). — É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar avarias electro-mecânicas e eléctricas em equipamentos de natureza mais sensível. Está tecnicamente habilitado a estudar projectos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaio e calibração. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

Chefe de oficina. — É o trabalhador técnico mais qualificado responsável pela oficina, tendo a seu cargo a coordenação e supervisão da respectiva oficina.

ANEXO II

Enquadramentos das profissões por níveis salariais

Trabalhadores do comércio

Nível I:

Gerente comercial.

Nível II:

Encarregado de loja.
Encarregado-geral.
Chefe de compras.

Nível III:

Caixeiro-encarregado.
Chefe de secção.

Nível IV:

Caixeiro de mais de seis anos (1.º).
Coleccionador de mais de seis anos.
Caixeiro de mar.
Expositor e ou decorador.
Operador de mais de seis anos (especializado).

Nível V:

Caixeiro de três a seis anos (2.º).
Coleccionador de três a seis anos.
Demonstrador.
Conferente.
Operador de três a seis anos (1.º).

Nível VI:

Caixeiro até três anos (3.º).
Operador até três anos (2.º).
Coleccionador até três anos.
Caixa de balcão.
Repositor.
Bobinadeira.

Nível VII:

Servente.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador ou etiquetador.

Nível VIII:

Caixeiro-ajudante do 3.º ano.
Operador-ajudante do 3.º ano.

Nível IX:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano.
Operador-ajudante do 2.º ano.

Nível X:

Caixeiro-ajudante do 1.º ano.
Operador-ajudante do 1.º ano.

Nível XI:

- a) Praticante de 17 anos.
- b) Praticante de 16 anos.
- c) Praticante de 14/15 anos.

Trabalhadores de escritório e correlativos

Grupos I e II — Trabalhadores de escritório e de informática

Nível I:

Director de serviços.
Chefe de escritório.
Inspector administrativo.
Analista de sistemas.
Secretário-geral.

Nível II:

Programador.
Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Tesoureiro.
Contabilista/técnico de contas.

Nível III:

Guarda-livros.
Chefe de secção.
Programador mecanográfico.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Secretaria de direcção.

Nível IV:

Escriturário com mais de seis anos (1.º).
Caixa.
Operador mecanográfico.
Esteno-dactilógrafo.
Ajudante de guarda-livros.
Instalador de programas.

Nível V:

Escriturário de três a seis anos (2.º).
Perfurador-verificador.
Recepção.
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VI:

Escriturário até três anos (3.º).
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de telex.

Nível VII:

Dactilógrafo do 3.º ano.
Estagiário do 3.º ano.

Nível VIII:

Dactilógrafo do 2.º ano.
Estagiário do 2.º ano.

Nível IX:

Dactilógrafo do 1.º ano.
Estagiário do 1.º ano.

Grupo III — Telefonistas

Nível VI:

Telefonista.

Grupo IV — Cobradores

Nível V:

Cobrador.

Grupo V — Serviços auxiliares

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos.
Porteiro com mais de 21 anos.
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

- a) Paquete de 17 anos.
- b) Paquete de 16 anos.
- c) Paquete de 14/15 anos.

Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV

Nível II:

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III:

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.

Nível III-A:

Técnico de rádio e televisão (com mais de cinco anos).

Nível IV:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

Nível V:

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

Nível VI:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV), 3.º período.

Nível VII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV),
2.º período.

Nível VIII:

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV),
1.º período.

Nível IX:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV),
2.º ano.

Nível X:

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV),
1.º ano.

Nível XI:

- a) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV), 3.º ano ou período.
- b) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV), 2.º ano ou período.
- c) Aprendiz (electricista ou técnico de rádio e TV), 1.º ano ou período.

Trabalhadores de armazém

Nível II:

Encarregado-geral.

Nível III:

Encarregado de armazém.

Nível IV:

Fiel de armazém.

Nível V:

Conferente.

Nível VII:

Servente ou auxiliar de armazém.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador-etiquetador.

Nível XI:

- a) Praticante de 17 anos.
- b) Praticante de 16 anos.

Técnico de vendas

Nível II:

Chefe de vendas.

Nível III:

Inspector de vendas.

Nível IV:

Vendedor especializado sem comissões.
Vendedor sem comissões.
Promotor de vendas sem comissões.
Prospector de vendas sem comissões.

Nível V-A:

Vendedor com comissões.
Promotor de vendas com comissões.
Prospector de vendas com comissões.
Vendedor especializado com comissões.

Portaria, vigilância e limpeza

Nível III:

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV:

Chefe de pessoal auxiliar.
Vigilante.

Nível VI:

Contínuo com mais de 21 anos.
Porteiro com mais de 21 anos.
Guarda.

Nível VII:

Contínuo com menos de 21 anos.
Porteiro com menos de 21 anos.

Nível VIII:

Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

- a) Paquete de 17 anos.
- b) Paquete de 16 anos.
- c) Paquete de 14/15 anos.

Marceneiros

Nível III:

Chefe de secção.

Nível IV:

Pintor e decorador de 1.ª
Entalhador de 1.ª
Dourador de ouro fino de 1.ª
Acabador de móveis de 1.ª
Restaurador de móveis antigos.

Nível V:

Marceneiro de 1.ª
Pintor de móveis de 1.ª
Polidor manual de 1.ª
Polidor mecânico de 1.ª
Envernizador de 1.ª
Estofador de 1.ª
Montador de móveis de 1.ª
Dourador de ouro de imitação de 1.ª
Encerador de móveis de 1.ª
Gravador de 1.ª
Marceneiro de bilhares de 1.ª
Moldureiro de 1.ª
Pintor-decorador de 2.ª
Dourador de ouro fino de 2.ª
Entalhador de 2.ª
Acabador de móveis de 2.ª

Nível VI:

Cortador de tecidos para estofos de 1.^a
Cortador de tecidos para colchões de 1.^a
Costureiro controlador de 1.^a
Costureiro de decoração de 1.^a
Costureiro de estofador de 1.^a
Costureiro de colchoeiro de 1.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 1.^a
Costureiro de 1.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a
Costureiro de 1.^a
Colchoeiro de 1.^a
Marceneiro de 2.^a
Pintor de móveis de 2.^a
Polidor manual de 2.^a
Polidor mecânico de 2.^a
Envernizador de 2.^a
Estofador de 2.^a
Montador de móveis de 2.^a
Dourador de ouro de imitação de 2.^a
Dourador de ouro fino de 3.^a
Pintor-decorador de 3.^a
Entalhador de 3.^a
Acabador de móveis de 3.^a
Encerador de móveis de 2.^a
Gravador de 2.^a
Marceneiro de bilhares de 2.^a
Moldureiro de 2.^a

Nível VII:

Costureiro de 2.^a
Colchoeiro de 2.^a
Cortador de tecidos para estofos de 2.^a
Cortador de tecidos para colchões de 2.^a
Costureiro controlador de 2.^a
Costureiro de decoração de 2.^a
Costureiro de estofador de 2.^a
Costureiro de colchoeiro de 2.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 2.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 2.^a
Encerador de móveis de 3.^a
Gravador de 3.^a
Marceneiro de bilhares de 3.^a
Moldureiro de 3.^a
Marceneiro de 3.^a
Pintor de móveis de 3.^a
Polidor manual de 3.^a
Polidor mecânico de 3.^a
Envernizador de 3.^a
Estofador de 3.^a
Dourador de ouro de imitação de 3.^a
Praticante do 3.^o ano.

Nível VIII:

Costureiro de 3.^a
Colchoeiro de 3.^a
Cortador de tecidos para estofos de 3.^a
Cortador de tecidos para colchões de 3.^a
Costureiro controlador de 3.^a
Costureiro de decoração de 3.^a

Costureiro de estofador de 3.^a
Costureiro de colchoeiro de 3.^a
Colador de espuma para estofos e colchões de 3.^a
Enchedor de colchões e almofadas de 3.^a
Praticante do 2.^o ano.

Nível IX:

Praticante do 1.^o ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

- a) Aprendiz de 16 anos.
- b) Aprendiz de 15 anos.
- c) Aprendiz de 14 anos.

Trabalhadores metalúrgicos

Nível II:

Chefe de serviços técnicos.

Nível III:

Preparador de trabalho.

Nível IV:

Afinador de máquinas de 1.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de electroarco ou oxi-acetilénico de 1.^a
Afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a

Nível V:

Afinador de máquinas de 2.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 2.^a
Atarrachador.
Assentador de isolamentos.
Funileiro-latoeiro de 1.^a
Canalizador de 2.^a
Maçariqueiro de 1.^a
Mecânico de automóveis de 2.^a
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Soldador de electroarco ou oxi-acetilénico de 2.^a
Afinador-ajustador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Pintor.
Torneiro mecânico de 2.^a
Cortador ou serrador de materiais.
Montador de estruturas metálicas ligeiras.

Nível VI:

Afinador de máquinas de 3.^a
Funileiro-latoeiro de 2.^a
Maçariqueiro de 2.^a
Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
Mecânico de canetas e ou isqueiros de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Soldador de electroarco ou oxi-acetilénico de 3.^a
Afinador-reparador e montador de bicicletas ou ciclomotores de 3.^a
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Lubrificador.
Soldador.
Serralheiro mecânico de 3.^a
Escolhedor-classificador de sucata.

Nível VII:

Praticante do 2.^º ano.

Nível IX:

Praticante do 1.^º ano.

Nível X:

Aprendiz de 17 anos.

Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.
b) Aprendiz de 15 anos.
c) Aprendiz de 14 anos.

Técnicos de desenho

Nível II:

Medidor orçamentista coordenador.
Maquetista coordenador.
Desenhador projectista.
Planificador.
Assistente operacional.

Nível IV (mais de três anos):

Desenhador maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico e artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor orçamentista.
Maquetista.

Nível V (menos de três anos):

Desenhador maquetista.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador técnico.
Desenhador (gráfico ou artístico).
Decorador.
Medidor.
Medidor orçamentista.
Maquetista.

Nível VI:

Tirocinante do 2.^º ano.
Arquivista técnico (mais de três anos).

Nível VII:

Arquivista técnico (menos de três anos).
Operador heliográfico (mais de três anos).
Tirocinante do 1.^º ano.

Nível VIII:

Operador heliográfico (menos de três anos).

Nível X:

Praticante de 17 anos.

Nível XI:

a) Praticante de 16 anos.
b) Praticante de 15 anos.
c) Praticante de 14 anos.

Construção civil

Nível III:

Encarregado.

Nível IV:

Arvorado.
Pintor-decorador de 1.^a

Nível V:

Pintor de 1.^a
Estucador de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Pedreiro de 1.^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 1.^a
Assentador de revestimentos de 1.^a
Fingidor de 1.^a
Ladrilhador ou azulejador de 1.^a
Pintor-decorador de 2.^a

Nível VI:

Capataz.
Pintor de 2.^a
Estucador de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Pedreiro de 2.^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a
Assentador de aglomerados de cortiça.
Assentador de tacos.
Impermeabilizador.
Montador de estores.
Montador de andaimes.
Montador de chapas de fibrocimento.
Montador de tubagens de fibrocimento.
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos de 2.^a
Assentador de revestimentos de 2.^a
Ladrilhador ou azulejador de 2.^a
Fingidor de 2.^a

Nível VII:

Servente.

Nível X:

Auxiliar menor de 17 anos.

Nível XI:

Auxiliar menor de 14, 15 e 16 anos — alínea b).

Trabalhadores carpinteiros

Nível III:

Encarregado.

Nível V:

Carpinteiro de limpos de 1.^a
Mecânico de madeiras de 1.^a

Nível VI:

Carpinteiro de limpos de 2.^a
Mecânico de madeiras de 2.^a
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VII:

Servente.
Praticante (4.º ano).

Nível VIII:

Praticante (3.º ano).

Nível IX:

Praticante (2.º ano).

Nível X:

Praticante (1.º ano).

Nível XI:

a) Aprendiz de 16 anos.
b) Aprendiz de 15 anos.
c) Aprendiz de 14 anos.

Trabalhadores de vestuário

Nível IV:

Mestre ou mestra.
Modelista.

Nível V:

Oficial especializado.
Ajudante de mestre ou mestra.

Nível VI:

Bordadeira especializada.
Costureira especializada.
Oficial.

Nível VII:

Costureira.
Bordadeira.

Nível VIII:

Costureira de emendas.

Nível XI:

a) Ajudante de 17 anos.
b) Ajudante de 16 anos.
c) Ajudante de 14/15 anos.

Trabalhadores de hotelaria

Nível II:

Chefe de cozinha.

Nível III:

Encarregado de refeitório.
Chefe de snack.
Cozinheiro de 1.^a

Nível IV:

Chefe de balcão.
Ecônomo.
Empregado de mesa de 1.^a
Empregado de snack.
Cozinheiro de 2.^a

Nível V:

Empregado de balcão.
Cozinheiro de 3.^a
Cafeteiro.
Empregado de mesa de 2.^a
Controlador-caixa.
Despenseiro.
Empregado de balcão/mesa de self-service com-
ercial.

Nível VI:

Copeiro.
Empregado de refeitório.

Nível VII:

Roupeiro.

Nível VIII:

Empregado de limpeza.

Nível IX:

Estagiário.

Nível X:

Aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

a) Aprendiz do 2.º ano (menos de 18 anos).
b) Aprendiz do 1.º ano (menos de 18 anos).

Trabalhadores de panificação

Nível I:

Gerente de padaria.

Nível III:

Encarregado de fabrico.
Caixeiro-encarregado de padaria.

Nível IV:

Amassador.
Forneiro.

Nível V:

Panificador.
Caixeiro de padaria com mais de três anos.

Nível VI:

Caixeiro de padaria com menos de três anos.

Nível X:

Aprendiz do 2.º ano.

Nível XI:

Aprendiz do 1.º ano — alínea a).

Trabalhadores rodoviários

Nível IV:

Motorista de pesados.

Nível V:

Motorista de ligeiros.

Nível VI:

Ajudante de motorista.

Nível VII:

Servente de carga.

Trabalhadores em carnes

Nível IV:

Primeiro-oficial.

Nível V:

Segundo-oficial.

Nível VII:

Servente.
Fressureira.
Embaladeira.

Nível VIII:

Ajudante do 3.º ano.

Nível IX:

Ajudante do 2.º ano.

Nível X:

Ajudante do 1.º ano.

Nível XI:

- a) Praticante de 17 anos.
- b) Praticante de 16 anos.
- c) Praticante de 14/15 anos.

Nível VI:

Caixa.

ANEXO III

Retribuições certas mínimas

A — Tabela geral

Níveis	Grupo I	Grupo II
I	19 000\$00	20 000\$00
II	17 500\$00	18 500\$00
III	16 000\$00	17 000\$00
III-A	15 500\$00	16 500\$00
IV	14 500\$00	15 500\$00
V	13 500\$00	14 250\$00
V-A	13 000\$00	13 750\$00
VI	12 500\$00	13 250\$00
VII	10 750\$00	11 500\$00
VIII	9 750\$00	10 500\$00
IX	9 500\$00	10 250\$00
X	9 250\$00	9 750\$00
XI: a)	6 250\$00	7 000\$00
b)	5 500\$00	6 250\$00
c)	5 000\$00	5 600\$00

B — Técnicos de computadores

Chefe de secção	30 000\$00
Subchefe de secção	28 000\$00
Técnico de sistema de computadores	26 750\$00
Técnico de suporte de computadores	24 250\$00
Técnico de computadores de 1.ª linha (mais de 4 anos)	22 250\$00
Técnico de computadores de 1.ª linha (de 2 a 4 anos)	20 500\$00
Técnico de computadores de 1.ª linha (menos de 2 anos)	19 000\$00
Técnico auxiliar de computadores	16 000\$00
Técnico estagiário de computadores	12 900\$00

C — Técnico de electromedicina e electrónica médica

Chefe de oficina	30 000\$00
Técnico — grau 1	28 000\$00
Técnico — grau 2	26 750\$00
Técnico — grau 3 (mais de 4 anos)	22 250\$00
Técnico — grau 3 (de 2 a 4 anos)	20 500\$00
Técnico — grau 3 (menos de 2 anos)	19 000\$00
Técnico auxiliar	16 000\$00
Técnico estagiário	12 900\$00

D — Técnicos de electromedicina, electromecânica, pneumática, material cirúrgico e raios X (parte electromecânica).

Chefe de oficina	23 500\$00
Técnico — grau 1	20 000\$00
Técnico — grau 2	17 500\$00
Técnico — grau 3 (mais de 4 anos)	15 500\$00
Técnico — grau 3 (de 2 a 4 anos)	13 500\$00
Técnico — grau 3 (menos de 2 anos)	12 500\$00
Técnico auxiliar	11 500\$00
Técnico estagiário	10 500\$00

ANEXO IV

Quadro mínimo de densidades

A) Caixeiros, operadores e escriturários

	Número de caixeiros, operadores e escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Caixeiro, operador e escriturário (com mais de seis anos)	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Caixeiro, operador e escriturário (de três a seis anos)	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Caixeiro, operador e escriturário (até três anos)	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

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

2 — O número de caixeiros-ajudantes ou operadores-ajudantes não poderá ser superior ao de caixeiros até três anos ou operadores até três anos, respectivamente.

B) Trabalhadores de armazém

Até 10 trabalhadores — 1 fiel de armazém.

De 10 a 15 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém.

De 16 a 24 trabalhadores — 1 encarregado e 2 fiéis de armazém.

Com 25 ou mais trabalhadores — 1 encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

ANEXO V

Horários especiais de funcionamento do comércio

Os trabalhadores do comércio e as empresas interessadas poderão nos meses de Dezembro e da Páscoa praticar horários especiais, nos estritos termos abaixo regulados:

I — Mês de Dezembro

a) Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar nas tardes dos sábados do mês de Dezembro (das 15 às 19 horas) e nas noites dos três dias úteis que antecedem a véspera do Natal (das 21 às 23 horas).

b) O trabalho previsto na alínea a) será compensado da forma seguinte:

As tardes dos dois sábados que antecedem a véspera do Natal serão compensadas com o encerramento dos estabelecimentos e consequente descanso durante todo o dia em 26 de Dezembro do ano em curso e 2 de Janeiro do ano seguinte. Se algum destes dias coincidir com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir.

Cada uma das tardes dos restantes sábados será compensada com o direito a um dia (por inteiro) de descanso num dos três dias úteis imediatamente seguintes aos referidos sábados.

O trabalho prestado em cada uma das três noites previstas na alínea a) será remunerado com o valor correspondente a um dia normal de trabalho.

II — Mês da Páscoa

Os trabalhadores do comércio poderão trabalhar na Sexta-Feira Santa e no sábado que antecede o Domingo de Páscoa (das 15 às 19 horas).

Compensações

a) O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o encerramento e consequente descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

b) O trabalho prestado no sábado será compensado com um dia completo de descanso num dos dias úteis da semana imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa.

c) O dia de descanso referido na alínea anterior será estabelecido por acordo a celebrar entre o trabalhador e a entidade patronal até quinze dias antes do sábado de Páscoa.

Porto, 5 de Fevereiro de 1981.

Pelo Sindicato dos Comerciantes do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hotelaria e Similares dos Distritos do Porto, Vila Real e Bragança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármores e Pedreiros do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Adelaide Fátima Gomes Pereira.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
Guadino Cardoso de Oliveira Reis.

Acta adicional

Aos 25 dias do mês de Março de 1981 reuniram-se os sindicatos e associações de comerciantes subscritores do CCTV para o comércio retalhista do distrito do Porto, cujo texto foi entregue na Direcção-Geral do Trabalho em 16 de Março de 1981 para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com vista a completar e rectificar os anexos I e II do referido contrato, nos termos seguintes:

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Incluir a definição de funções das seguintes categorias:

Metalúrgicos

Escolhedor-classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão ou outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Mecânico de canetas e ou isqueiros. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede à reparação de canetas e ou isqueiros.

Aprendiz. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

Praticante. — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

Carpinteiros

Aprendiz. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para praticante.

Praticante. — É o trabalhador que, com vista às categorias que o requeiram, tirocina para as mesmas.

Trabalhadores de hotelaria

Aprendiz. — É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário. — É o trabalhador que se encontra em regime de estágio para as categorias que o requeiram.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Trabalhadores do comércio

No nível IV, onde se lê «operador de mais de seis anos (especializado)» dever-se-á ler «operador de supermercados de mais de seis anos (especializado)».

No nível V, onde se lê «operador de três a seis anos (1.ª)» dever-se-á ler «operador de supermercados de três a seis anos (1.ª)».

No nível VI, onde se lê «operador até três anos (2.ª)» dever-se-á ler «operador de supermercados até três anos (2.ª)».

No nível VIII, onde se lê «operador ajudante do 3.º ano» dever-se-á ler «operador ajudante de supermercado do 3.º ano».

No nível IX, onde se lê «operador ajudante do 2.º ano» dever-se-á ler «operador ajudante de supermercado do 2.º ano».

No nível X, onde se lê «operador ajudante do 1.º ano» dever-se-á ler «operador ajudante de supermercado do 1.º ano».

Em «Trabalhadores metalúrgicos», no nível VII, incluir:

Operário não especializado.
Trabalhadores de vestuário.

No nível XI, na alínea c), onde se lê «ajudante de 14/15 anos» dever-se-á ler «praticante de 14/15 anos».

Em «Trabalhadores de hotelaria», no nível IV, onde se lê «chefe de balcão» dever-se-á ler «encarregado de balcão».

Pelo Sindicato dos Comerciantes do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos do Porto, Vila Real e Bragança:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármores e Pedreiros do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Adelaide Fátima Gomes Pereira.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
Guadino Cardoso de Oliveira Reis.

**Integração de profissões segundo os níveis de qualificação
do Decreto-Lei n.º 121/78**

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.
Chefe de escritório ou director de serviço.
Contabilista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.
Secretário-geral.
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de vendas.
Gerente comercial.
Gerente de padaria.

3 — Encarregados, contramestres e chefes de equipa:

Arvorado.
Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.
Chefe de balcão.
Chefe de cozinha.
Chefe de equipa (electricistas) ou técnico de rádio e TV.
Chefe de secção (técnicos de computadores).
Chefe de serviços técnicos (metalúrgicos).
Chefe de snack.
Chefe de secção (marceneiros).
Caixeiro-encarregado de padaria (panificação).
Encarregado de fabrico (panificação).
Encarregado de refeitório.
Encarregado (carpinteiros).
Encarregado de construção civil.
Encarregado (electricistas) ou técnico de rádio e TV.
Encarregado de armazém.
Encarregado geral.
Encarregado de loja.
Mestre ou mestra (vestuário).
Oficial especializado (vestuário).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Inspector de vendas.
Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.
Cozinheiro.

4.2 — Produção:

Assistente operacional.
Decorador-projectista.
Desenhador-maquetista.

Desenhador-projectista.
Dourador de ouro fino.
Entalhaor.
Mecânico de aparelhos de precisão.
Montador-ajustador de máquinas.
Pintor-decorador.
Planificador.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros.
Caixa.
Escriturário.
Instalador de programas.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Caixeiro de mar.
Expositor e ou decorador.
Operador de supermercados.
Promotor de vendas.
Vendedor.
Coleccionador.
Caixeiro de padaria.
Motorista de pesados.
Motorista de ligeiros.

5.3 — Produção:

Acabador de móveis.
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.
Afinador de máquinas.
Ajudante de mestre ou mestra.
Amassador.
Bordadora.
Bordadora especializada.
Canalizador.
Carpinteiro de limpos.
Carpinteiro de limpos (construção civil).
Cesteiro.
Colchoeiro.
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Costureira especializada.
Costureiro controlador.
Decorador.
Desenhador de arte finalista.
Desenhador (gráfico ou artístico).
Desenhador técnico.
Dourador de ouro de imitação.
Encerador de móveis.
Envernizador.
Empregado de mesa.
Empregado de balcão (hotelaria).
Estofador.
Estucador.
Gravador.
Marceneiro.
Marceneiro de bilhares.

Mecânico de automóveis.	Cortador de tecidos para colchões.
Mecânico de-frio ou ar condicionado.	Cortador de tecidos para estofos.
Mecânico de madeiras.	Cortador ou serrador de materiais.
Medidor.	Costureira.
Medidor-orçamentista coordenador.	Costureira de emendas.
Modelista.	Costureiro de colchoeiro.
Moldureiro.	Costureiro de decoração.
Forneiro.	Costureiro de estofador.
Panificador.	Impermeabilizador.
Oficial (electricistas) ou técnico de rádio e TV.	Lubrificador.
Oficial (trabalhadores de vestuário).	Fingidor.
Oficial (carnes).	Macariqueiro.
Pedreiro.	Escolhedor.
Pintor da construção civil.	Classificador de sucata.
Pintor (metalúrgicos).	Montador de estores.
Pintor de móveis.	Montador de chapas de fibrocimento.
Pintor-decorador.	Montador de andaimes.
Polidor manual.	Montador de tubagens de fibrocimento.
Polidor mecânico ou à pistola.	Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Pré-oficial (electricistas).	Montador de móveis.
Restaurador de móveis antigos.	Operador heliográfico.
Serralheiro civil.	Ladrilhador ou azulejador.
Serralheiro mecânico.	
Soldador.	
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico.	
Técnico auxiliar de computadores.	
Técnico de computadores de 1.ª linha.	
Técnico de rádio e televisão.	
Técnico de sistemas de computadores.	
Técnico de suporte de computadores.	
Torneiro mecânico.	
Trolha ou pedreiro de acabamentos.	

5.4 — Outros:

Fiel.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:
Ajudante de fiel de armazém ou conferente.
Bobinadeira.
Caixa de balcão.
Conferente.
Dactilógrafo.
Demonstrador.
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Ecónomo.
Empregado de refeitório.
Cafeteiro.
Controlador-caixa.
Despenseiro.
Ajudante de motorista.
Operador de máquinas.
Operador de máquinas auxiliares (escritórios).
Repositor.
Telefonista.

6.2 — Produção:

Arquivista técnico.
Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos.
Assentador de revestimentos.
Capataz.
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.
Colador de espumas para estofos ou colchões.

Cortador de tecidos para colchões.
Cortador de tecidos para estofos.
Cortador ou serrador de materiais.
Costureira.
Costureira de emendas.
Costureiro de colchoeiro.
Costureiro de decoração.
Costureiro de estofador.
Impermeabilizador.
Lubrificador.
Fingidor.
Macariqueiro.
Escolhedor.
Classificador de sucata.
Montador de estores.
Montador de chapas de fibrocimento.
Montador de andaimes.
Montador de tubagens de fibrocimento.
Montador de estruturas metálicas ligeiras.
Montador de móveis.
Operador heliográfico.
Ladrilhador ou azulejador.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.
Frepressoira.
Copeiro.
Guarda.
Porteiro.
Servente (comércio e armazéns).
Roupeiro.
Trabalhador de limpeza.
Vigilante.
Servente de carga (rodoviários).

7.2 — Produção:

Enchedor de colchões e almofadas.
Servente (carpinteiros, construção civil).
Servente de carga (rodoviários).

A — Estágio e aprendizagem:

Ajudante (carnes).
Ajudante (electricistas) ou técnico de rádio e TV.
Ajudante (trabalhadores de vestuário).
Aprendiz (electricistas) ou técnico de rádio e TV.
Auxiliar menor.
Aprendiz (hotelaria).
Caixeiro-ajudante — Operador-ajudante.
Estagiário (hotelaria).
Aprendiz (panificação).
Estagiário (escritórios).
Praticante (armazéns).
Praticante (carnes).
Praticante (comércio).
Praticante (técnicos de desenho).
Praticante (trabalhadores de vestuário).
Técnico estagiário de computadores.
Tirocinante (técnicos de desenho).

Porto, 5 de Fevereiro de 1981.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:
(Assinaturas legíveis.)

Pelo Sindicato dos Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos do Porto, Vila Real e Bragança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármores e Pedreiros do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Adelaide Fátima Gomes Pereira.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Gualdino Cardoso de Oliveira Reis.

Depositado em 6 de Abril de 1981, a fl. 119 do livro n.º 2, com o n.º 104/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a ind. metalúrgica e metalomecânica — Deliberação da comissão paritária

A comissão paritária, na sua reunião de 6 de Fevereiro de 1981, deliberou por unanimidade criar as seguintes profissões:

Pedreiro da indústria naval. — É o trabalhador que isola caldeiras, tubos de vapor e outras construções, remove e aplica refractários. Retira e coloca massas de cimento ou similares, nomeadamente em empalmes, pinos de leme, capacetes de hélices, bujões de fundo, tanques, e executa trabalhos com cimento e massas similares a bordo. Repara e beneficia compartimentos e instalações de pessoal a bordo. Executa trabalhos de construção, beneficiação ou reparação de edifícios e outras instalações.

Operário de limpezas industriais. — É o trabalhador que limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior do navio; limpa órgãos de máquinas

a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento de superfícies, nomeadamente à picagem, manual ou mecânica, no interior dos tanques, porões, *cofferdames*, cavernas e outras instalações. Pode eventualmente colaborar nas manobras de navios e movimentação de materiais, bem como desempenhar eventualmente as funções de trabalhador de limpeza.

Estas profissões são enquadradas no anexo II do CCTV da seguinte forma:

- 1.º escalão — grau 7;
- 2.º escalão — grau 8;
- 3.º escalão — grau 9.

Depositado em 6 de Abril de 1981, a fl. 119 do livro n.º 2, com o n.º 105/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP

Capítulo I — Âmbito, vigência e denúncia.

Cláusula 1.º — Âmbito.

Cláusula 2.º — Vigência e denúncia.

Capítulo II — Admissão e carreira profissional.

Secção I — Admissão.

Cláusula 3.º — Condições para admissão.

Cláusula 4.º — Pactos limitativos da admissão.

Cláusula 5.º — Preenchimento de vagas.

Cláusula 6.º — Prioridades na admissão.

Cláusula 7.º — Mudança de entidade empregadora por vontade do trabalhador.

Cláusula 8.º — Admissão de trabalhadores com carteira profissional.

Cláusula 9.º — Proibição na admissão.

Cláusula 10.º — Período experimental.

Cláusula 11.º — Contratos a prazo.

Cláusula 12.º — Tempo parcial.

Cláusula 13.º — Trabalho eventual.

Secção II — Carreira profissional.

- Cláusula 14.* — Categorias profissionais e acesso.
- Cláusula 15.* — Mapas de quadros de pessoal.

Secção III — Transferências.

- Cláusula 16.* — Substituição interina.
- Cláusula 17.* — Desempenho de funções diferentes.
- Cláusula 18.* — Transferência do trabalhador para outro local de trabalho.
- Cláusula 19.* — Contagem de tempo em caso de transferência.

Capítulo III — Direitos, deveres e garantias das partes.

- Cláusula 20.* — Garantias do trabalhador.
- Cláusula 21.* — Deveres do trabalhador.
- Cláusula 22.* — Deveres da entidade empregadora.

Capítulo IV — Prestação do trabalho.

Secção I — Horário.

- Cláusula 23.* — Horário normal de trabalho.
- Cláusula 24.* — Trabalho extraordinário.
- Cláusula 25.* — Condições de prestação de trabalho extraordinário.
- Cláusula 26.* — Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados.
- Cláusula 27.* — Trabalho nocturno.
- Cláusula 28.* — Registo de horas extraordinárias.
- Cláusula 29.* — Limites de trabalho extraordinário.
- Cláusula 30.* — Horários diferenciados.
- Cláusula 31.* — Mapa de horário de trabalho.

Secção II — Férias.

- Cláusula 32.* — Direito a férias.
- Cláusula 33.* — Período de férias.
- Cláusula 34.* — Escolha da época de férias.
- Cláusula 35.* — Férias seguidas ou interpoladas.
- Cláusula 36.* — Alteração do período de férias.
- Cláusula 37.* — Doença no período de férias.
- Cláusula 38.* — Interrupção do período de férias.
- Cláusula 39.* — Violação do direito de férias.

Secção III — Feriados.

- Cláusula 40.* — Feriados obrigatórios.

Secção IV — Faltas.

- Cláusula 41.* — Definição de falta.
- Cláusula 42.* — Tipo de faltas.
- Cláusula 43.* — Faltas por motivo de prisão, prisão preventiva ou detenção.
- Cláusula 44.* — Efeitos de faltas justificadas.
- Cláusula 45.* — Efeitos das faltas injustificadas.
- Cláusula 46.* — Efeitos das faltas no direito a férias.
- Cláusula 47.* — Comunicação e prova das faltas justificadas.

Secção V — Impedimentos prolongados.

- Cláusula 48.* — Impedimento prolongado.
- Cláusula 49.* — Serviço militar obrigatório.
- Cláusula 50.* — Licença sem retribuição.

Capítulo V — Retribuição do trabalho.

Secção I — Questões genéricas.

- Cláusula 51.* — Definição.
- Cláusula 52.* — Forma de pagamento.
- Cláusula 53.* — Cessação do contrato de trabalho.

Secção II — Prestações regulares.

- Cláusula 54.* — Remuneração base.
- Cláusula 55.* — Diuturnidades.
- Cláusula 56.* — Subsídio de isenção de horário de trabalho.
- Cláusula 57.* — Subsídio de Natal.
- Cláusula 58.* — Subsídio de férias.
- Cláusula 59.* — Subsídios de função.
- Cláusula 60.* — Comparticipação nas despesas de almoço.

Secção III — Prestações variáveis.

- Cláusula 61.* — Cálculo da retribuição do trabalho extraordinário.
- Cláusula 62.* — Trabalho extraordinário — Refeições.
- Cláusula 63.* — Trabalho extraordinário — Transportes.
- Cláusula 64.* — Transportes em serviço.
- Cláusula 65.* — Deslocações em serviço.

Capítulo VI — Encerramento do escritório e ou dependência da empresa.

- Cláusula 66.* — Encerramento definitivo do escritório e ou dependência da empresa.
- Cláusula 67.* — Encerramento temporário do escritório e ou dependência da empresa.
- Cláusula 68.* — Incorporação de empresas.

Capítulo VII — Cessação do contrato de trabalho.

- Cláusula 69.* — Causas da cessação.
- Cláusula 70.* — Cessação por mútuo acordo.
- Cláusula 71.* — Cessação por caducidade.
- Cláusula 72.* — Despedimento com justa causa.
- Cláusula 73.* — Nulidade do despedimento.
- Cláusula 74.* — Despedimento colectivo — Noção e oportunidade.
- Cláusula 75.* — Despedimento colectivo — Comunicações a fazer pela entidade empregadora.
- Cláusula 76.* — Despedimento colectivo — Preferência na manutenção de emprego.
- Cláusula 77.* — Rescisão do contrato por vontade do trabalhador.
- Cláusula 78.* — Rescisão do contrato pelo trabalhador com justa causa.
- Cláusula 79.* — Sanções abusivas.

Capítulo VIII — Poder disciplinar.

- Cláusula 80.* — Condições.
- Cláusula 81.* — Processo disciplinar.
- Cláusula 82.* — Suspensão do trabalhador.
- Cláusula 83.* — Sanções disciplinares.
- Cláusula 84.* — Comunicação das sanções.
- Cláusula 85.* — Proporcionalidade das sanções.
- Cláusula 86.* — Recursos.
- Cláusula 87.* — Nulidade da sanção.
- Cláusula 88.* — Disposições legais.

Capítulo IX — Indemnizações.

- Cláusula 89.* — Indemnizações — Cessação do contrato de trabalho.
- Cláusula 90.* — Indemnizações extra laborais.

Capítulo X — Previdência, doença, segurança social e no trabalho.

- Cláusula 91.* — Contribuições.
- Cláusula 92.* — Direitos do trabalhador na doença.
- Cláusula 93.* — Indemnizações por factos ocorridos em serviço.
- Cláusula 94.* — Subsídio por morte do trabalhador.
- Cláusula 95.* — Segurança e higiene no trabalho.

Capítulo XI — Regimes especiais.

- Cláusula 96.* — Do trabalho feminino.
- Cláusula 97.* — Do trabalhador-estudante.
- Cláusula 98.* — Trabalho extraordinário de menores.

Capítulo XII — Formação profissional.

- Cláusula 99.* — Direito e necessidade.

Capítulo XIII — Organização dos trabalhadores.

- Cláusula 100.* — Exercício da actividade sindical na empresa.
- Cláusula 101.* — Dirigentes e delegados sindicais.
- Cláusula 102.* — Comissões de trabalhadores.
- Cláusula 103.* — Quotização sindical.

Capítulo XIV — Comissões de resolução de conflitos e paritária.

- Cláusula 104.* — Comissão de resolução de conflitos.
- Cláusula 105.* — Recurso à arbitragem.
- Cláusula 106.* — Comissão paritária.

Capítulo XV — Penalidades.

Cláusula 107.^a — Penalidades.

Cláusula 108.^a — Destino do produto das penalidades.

Capítulo XVI — Disposições gerais e transitórias.

Cláusula 109.^a — Manutenção dos direitos e garantias.

Cláusula 110.^a — Fiscalização do cumprimento.

Cláusula 111.^a — Dever de diligência e boa-fé.

Cláusula 112.^a — Revisão das cláusulas de expressão pecuniária.

Anexo I

Secção A — Serviços administrativos.

I — Categorias profissionais.

II — Condições de ingresso na profissão.

III — Condições de promoção.

IV — Disposições especiais.

V — Definição de funções.

VI — Quadro de densidades.

Secção B — Serviços de armazém e de parque de contentores.

I — Categorias profissionais.

II — Condições de admissão.

III — Disposições especiais.

IV — Definição de funções.

Anexo II — Tabela das remunerações.

Anexo III — Regulamento de higiene e segurança.

Anexo IV — Estrutura dos níveis de qualificação.

CAPÍTULO I

Ambito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Ámbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas nas Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP.

2 — Constitui um todo orgânico e as partes ficam mutuamente vinculadas ao seu estrito cumprimento em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades no âmbito deste contrato relacionadas com a actividade portuária, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes a cada momento.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de dois anos.

2 — A resposta à proposta de revisão deve ser dada por escrito, até trinta dias após a sua apresentação, devendo iniciar-se as negociações nos quinze dias subsequentes.

3 — No caso de a denúncia partir das associações de empregadores signatárias, só se considerará válida se for subscrita, pelo menos, por metade daquelas entidades.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 3.^a

(Condições para admissão)

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as condições exigidas no anexo I, secção A, II — Condições de ingresso na profissão, salvo se já dispuser de carteira profissional.

2 — Aos trabalhadores que já exerçam a actividade não será aplicado o número anterior.

3 — Salvo na contratação a prazo, nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a sessenta dias após o período experimental sem estar munido de carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu.

Cláusula 4.^a

(Pactos limitativos da admissão)

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 89.^a, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho prestado um ano.

Cláusula 5.^a

(Preenchimento de vagas)

1 — Para ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a entidade empregadora deverá promover um trabalhador da própria empresa, desde que reúna as qualidades necessárias ao desempenho das novas funções.

2 — Na promoção às categorias de chefe de secção e chefe de serviços devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras.

Cláusula 6.^a

(Prioridades na admissão)

1 — As entidades empregadoras, sempre que pretendam admitir pessoal, consultarão obrigatoriamente por escrito o sindicato signatário.

2 — O sindicato, no prazo máximo de dez dias a contar da recepção da consulta referida no número anterior, fornecerá lista dos inscritos no registo de desempregados, da qual constem os seguintes elementos: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — Esgotado o prazo referido no número anterior sem que o sindicato tenha fornecido a lista de inscritos, a admissão ficará ao livre arbítrio da entidade empregadora.

4 — Na admissão de trabalhadores terá obrigatoriamente de ser ouvido o sindicato, que, em relação a cada caso e sem prejuízo do poder deliberativo da entidade empregadora, se pronunciará sobre os critérios de apreciação e escolha utilizados.

5 — Os trabalhadores que já tenham prestado serviço em qualquer das entidades empregadoras vinculadas ao cumprimento desta convenção têm prioridade na admissão.

Cláusula 7.^a

(Mudança de entidade empregadora por vontade do trabalhador)

Não se aplicará o disposto na cláusula anterior em admissões de trabalhadores provindos directamente de outras empresas do sector, sem prejuízo de imediata comunicação ao sindicato signatário.

Cláusula 8.^a

(Admissão de trabalhadores com carteira profissional)

A admissão de trabalhadores com carteira profissional far-se-á em categoria nunca inferior à que conta da sua carteira, salvo se, por razões devidamente fundamentadas, o sindicato, com o acordo do trabalhador, expressamente o autorizar por escrito.

Cláusula 9.^a

(Proibição na admissão).

1 — Fica vedado às entidades empregadoras condicionar a admissão de trabalhadores à idade.

2 — Fica vedado às entidades empregadoras o recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores.

3 — Fica vedado às entidades empregadoras admitir para qualquer tipo de serviços trabalhadores na situação de reforma.

4 — Em situações especiais, e também quando se trate de contratos a tempo parcial, a admissão de trabalhadores reformados pode ser considerada, depois de ouvido o sindicato signatário, sem prejuízo do poder deliberativo da entidade empregadora.

Cláusula 10.^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 do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por escrito, o qual não poderá, no entanto, exceder seis meses.

3 — Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos aquele período.

4 — Durante o período de experiência os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações desta convenção que não colidam com a natureza deste período.

5 — Salvo acordo escrito em contrário, os trabalhadores que transitem de uma empresa para outra, ambas deste sector de actividade, não estão sujeitos a qualquer período experimental.

Cláusula 11.^a

(Contratos a prazo)

1 — A celebração de contratos a prazo far-se-á nos termos da lei.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a prazo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 12.^a

(Tempo parcial)

1 — Salvo os casos já existentes, só é permitido o trabalho a tempo parcial em situações excepcionais.

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

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

Cláusula 13.*

(Trabalho eventual)

É proibida a prestação de trabalho em regime eventual, salvo a contratação a prazo.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 14.*

(Categorias profissionais e acesso)

1 — As categorias profissionais são as constantes do anexo I, secção A «I — Categorias profissionais».

2 — Será cumprido o quadro de densidades que constitui o anexo I, secção A, VI — Quadro de densidades.

3 — O tempo mínimo de permanência em qualquer das categorias previstas neste contrato é de um ano, salvo em caso de correcções do quadro de densidades, sem prejuízo do disposto no anexo I, secção A, IV — Disposições especiais.

Cláusula 15.*

(Mapas de quadros de pessoal)

1 — As entidades empregadoras, até ao dia 31 de Maio de cada ano, enviarão o mapa de pessoal, do qual constarão todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, preenchendo o modelo prescrito por lei, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços de inspecção do trabalho;
- b) Uma cópia ao sindicato signatário;
- c) Uma cópia às associações respectivas.

2 — Logo após o envio, as entidades empregadoras fixarão, durante um prazo de quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

3 — O exemplar do mapa de pessoal referido nos números anteriores será mantido em arquivo pelas entidades empregadoras pelo prazo de cinco anos.

4 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, torna-se obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de mapas do modelo II previsto na lei às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à referida publicação.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 16.*

(Substituição interina)

1 — Entende-se por substituição interina a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — Mantendo-se as condições que motivaram a interinidade, o trabalhador substituto não pode ser arredado dessa posição.

4 — Quando uma substituição interina se verifique por mais de um ano seguido não haverá lugar à redução na retribuição auferida pelo trabalhador substituto, o qual deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, se mais elevada, contando a antiguidade desde o início da substituição.

5 — Quando um trabalhador substitua interinamente outros trabalhadores por mais de trezentos e sessenta e cinco dias, interpoladamente, no período de três anos, o trabalhador substituto terá direito ao montante do suplemento referido no número anterior, que passará a integrar a remuneração.

6 — Da mesma forma o trabalhador substituto passará a ter direito ao montante do suplemento mencionado no n.º 2 desta cláusula, que passará a integrar a remuneração, bem como à categoria do substituído, se mais elevada, quando continuar a exercer as funções do substituído para além de quinze dias após o regresso deste.

7 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

9 — A substituição prevista nesta cláusula terá de ser comunicada ao sindicato signatário.

Cláusula 17.*

(Desempenho de funções diferentes)

1 — A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da

retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;

- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços, temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que só terá direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

Cláusula 18.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 89.^a

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
b) Para um local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

5 — Na falta de consenso entre a entidade empregadora e os trabalhadores quanto à existência ou não de mudança parcial do escritório ou dependência, deverá o diferendo ser submetido à apreciação da comissão paritária e, se necessário, à da comissão de resolução de conflitos.

Cláusula 19.^a

(Contagem de tempo em caso de transferência)

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada no âmbito deste contrato é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos demais trabalhadores;
c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção;
d) Baixar a categoria do trabalhador;
e) Despedir o trabalhador e readmiti-lo, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias de correntes da antiguidade;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
h) Utilizar os trabalhadores, sem o seu prévio acordo, em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção, ou àquelas a que correspondem as suas habilitações ou categorias profissionais;
i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais.

Cláusula 21.^a

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categorias;
b) Cumprir as ordens e directivas da entidade empregadora, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
c) Observar o horário de trabalho conforme a esta convenção e à lei;
d) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto nas alíneas d), f) e g) do n.º 1 da cláusula 79.^a;

- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os demais trabalhadores;
- f) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste contrato.

Cláusula 22.*

(Deveres da entidade empregadora)

São deveres da entidade empregadora:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Conceder aos trabalhadores estudantes as regalias constantes da cláusula 97.* deste contrato;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a este contrato;
- d) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens;
- e) Passar aos trabalhadores, no momento de cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificados onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado.
- f) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissão de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- g) Dispensar, nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais em organismos de previdência ou sejam nomeados para grupos de trabalho ou comissão de comprovado interesse para o sector, tendo em atenção os créditos de tempo consignados pela lei e os direitos reconhecidos nesta convenção em matéria de antiguidade, retribuição e férias;
- h) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos deste contrato e da legislação em vigor;
- i) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para a afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- j) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário

Cláusula 23.*

(Horário normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 — O trabalho não deverá começar antes das nove, nem terminar depois das dezoito horas e trinta minutos.

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

4 — A entidade empregadora pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

5 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos por esta convenção gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado.

Cláusula 24.*

(Trabalho extraordinário)

1 — Trabalho extraordinário é o prestado além do horário normal de trabalho, incluindo em dias de descanso semanal e feriados.

2 — Trabalho nocturno é o prestado no período que decorre após as 20 horas ou antes das 7 horas.

3 — Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo, ou entre as 0 horas e as 24 horas de dia feriado previsto na cláusula 40.*

4 — Os trabalhadores que pela sua actividade relacionada com o movimento de entradas e saídas ou assistência de navios ou cargas tenham de manter-se à ordem da entidade empregadora terão direito a receber horas extraordinárias.

Cláusula 25.*

(Condições de prestação de trabalho extraordinário)

1 — Só se pode trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados quando estiver em causa prejuízo evidente e considerável para a empresa, quando tenha de se fazer face a acréscimos anormais ou imprevisíveis de trabalho que não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a recusar-se à prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados e ainda quando o trabalho extraordinário se verificar com frequência exagerada ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível.

Cláusula 26.*

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados previstos na cláusula 40.* têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

2 — As folgas previstas no número anterior não poderão em caso algum ser remíveis em dinheiro.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de 4 horas e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por 7 horas.

Cláusula 27.*

(Trabalho nocturno)

1 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga no período da manhã do mesmo dia.

2 — Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes desta hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga nesse dia.

3 — O trabalho prestado nas condições dos n.º 1 e 2 será remunerado por um mínimo de 3 horas e 30 minutos; se a duração do trabalho for superior àquele mínimo, será devido o pagamento de 7 horas.

Cláusula 28.*

(Registo de horas extraordinárias)

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo de horas extraordinárias, do trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso semanal ou feriados, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento.

2 — Os registos serão feitos pelo próprio trabalhador, imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

Cláusula 29.*

(Limites do trabalho extraordinário)

1 — Salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula, nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas extraordinárias de trabalho por ano, excepto aqueles cujas funções estejam relacionadas com

a actividade operacional da empresa, para os quais esse limite será de duzentas e quarenta horas anuais. Estão neste caso, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e ou assistência de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com o tráfego de serviços aduaneiros, nomeadamente trânsitos ou baldeações.

2 — É permitida a isenção de horário de trabalho nos dias úteis de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 30.*

(Horários diferenciados)

1 — Sem prejuízo dos princípios consignados neste capítulo, podem ser estabelecidos entre a entidade empregadora e o trabalhador horários diferenciados, por forma a facilitar a frequência por este de cursos escolares ou outros, válidos para a sua formação profissional, nos termos da cláusula 97.*

2 — Poderão, ainda, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos outros horários, determinados por acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora e com o conhecimento do sindicato, entre outros para contínuos e auxiliares de limpeza.

Cláusula 31.*

(Mapa de horário de trabalho)

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local próprio e bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula 30.* deste contrato.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e de termo do trabalho, os intervalos de almoço e descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.º 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato no prazo máximo de quinze dias após a sua elaboração, o qual confirmará se se encontram de acordo com a lei e esta convenção.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 32.*

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 33.^a

(Período de férias)

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

2 — Os trabalhadores admitidos até 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de vinte e um dias consecutivos.

3 — Os trabalhadores admitidos depois de 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias igual a dois dias por cada mês de trabalho nesse ano.

4 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5 — 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 e no n.º 9 desta cláusula.

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

(Escolha da época de férias)

1 — Tendo em consideração o regular funcionamento da empresa, compete ao trabalhador a escolha da época de férias e à comissão de trabalhadores, ou a representantes eleitos para o efeito, o seu planeamento.

2 — Verificando-se a impossibilidade de respeitar a escolha da época de férias feita por cada um dos trabalhadores, a comissão fixar-lhes-á o período, tendo em conta, se possível, o princípio da rotatividade.

3 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, excepto no que respeita aos trabalhadores admitidos depois de 31 de Março, caso em que a marcação de férias, nesse ano, poderá ser feita fora desse período, respeitando-se, sempre que possível, a escolha do trabalhador.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — As empresas deverão fixar nos locais de trabalho os mapas de férias e enviá-los ao sindicato signatário até 15 de Abril de cada ano, bem como, de imediato, as eventuais alterações.

Cláusula 35.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, o trabalhador gozar interpoladamente o excedente a metade do período.

Cláusula 36.^a

(Alteração do período de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias esta for alterada por motivo de força maior e no interesse e por iniciativa da empresa, o trabalhador será indemnizado dos prejuízos que haja sofrido.

2 — A alteração da época de férias só poderá verificar-se com o acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 37.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, estas serão interrompidas e retomadas de imediato após o termo da situação de doença, salvo se o contrário for acordado, por escrito.

3 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade empregadora da data do início da doença e termo da mesma.

4 — A prova da situação de doença prevista nos números anteriores, a apresentar no prazo de oito dias contados do início da mesma, salvo impossibilidade manifesta, deverá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou de um médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade empregadora.

Cláusula 38.*

(Interrupção no período de férias)

1 — A interrupção das férias já iniciadas por iniciativa e no interesse da entidade empregadora constitui para esta uma obrigação de indemnizar o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção de férias não poderá, em caso algum, prejudicar o disposto na cláusula 35.* e no n.º 2 da cláusula 36.*

Cláusula 39.*

(Violação do direito a férias)

A entidade empregadora que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

SECÇÃO III

Feriados

Cláusula 40.*

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos feriados municipais relativamente às localidades onde a empresa tenha escritório e ou dependência e, caso este não exista, ao feriado distrital.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 41.*

(Definição de falta)

1 — A falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado em cada dia.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á como dia de trabalho a média diária do horário normal de trabalho correspondente a uma semana.

4 — As fracções nunca serão consideradas como um dia de falta.

5 — Quando seja praticado horário diferenciado, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 42.*

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso interdecorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

I — Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente do primeiro grau da linha recta;

II — Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do segundo grau da linha colateral;

III — Aplica-se o disposto no ponto II desta alínea ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Por motivo de parto, dois dias úteis, o pai;
- d) 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;

e) O tempo indispensável à prática de actos necessários no exercício de funções sindicais ou em instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

f) O tempo indispensável, até ao limite de quatro horas, para que os elementos de listas concorrentes a eleições sindicais apresentem e promovam os seus programas de candidatura, desde que desta façam prova e não integrem os corpos gerentes em exercício;

- g) As faltas a que se referem as cláusulas 96.^a e 97.^a;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou na legislação em vigor como justificadas.

Cláusula 43.^a

(Faltas por motivo de prisão, prisão preventiva ou detenção)

1 — Se a impossibilidade de prestar trabalho resultar de prisão preventiva ou a detenção do trabalhador tiver duração inferior a um mês, consideram-se as respectivas faltas, para todos os efeitos, como justificadas.

2 — Se a situação prevista no número anterior se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, as referidas faltas são, para todos os efeitos, consideradas como injustificadas.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 92.^a deste contrato;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 92.^a deste contrato;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 42.^a, salvo disposição legal em contrário.

3 — Nos casos previstos nas alíneas d) e e) da cláusula 42.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 45.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número

anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente.

Cláusula 46.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.^a

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — O trabalhador comunicará obrigatoriamente à entidade empregadora, com a maior antecedência possível, os dias em que não possa comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, a falta e o respectivo motivo serão comunicados à entidade empregadora no mais curto lapso de tempo possível.

2 — A entidade empregadora pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por documento emanado por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou qualquer outro médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade empregadora.

4 — Quando a situação de doença se prolongar para além de três dias consecutivos, a prova será obrigatoriamente feita por documento da Previdência, salvo impossibilidade devidamente justificada.

5 — Se a entidade empregadora considerar a falta injustificada, deverá comunicá-lo inequivocamente ao trabalhador.

6 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

SECÇÃO V
Impedimentos prolongados

Cláusula 48.*

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador se encontrar impedido de comparecer ao serviço por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de serviço militar, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, o contrato suspender-se-á, cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de serviço, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Previdência.

2 — Durante o impedimento o trabalhador conserva o direito ao lugar e esse período conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados do quadro de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida no anexo I, secção A, VI — Quadro de densidades.

5 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

6 — A entidade empregadora 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 cláusula 89.*, n.º 2.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 49.*

(Serviço militar obrigatório)

1 — As disposições da cláusula anterior são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — Aos trabalhadores a prestar serviço militar obrigatório será paga pela entidade empregadora uma compensação igual a metade da diferença que houver entre o seu pré ou soldo e o ordenado líquido que receberiam se estivessem ao serviço. Essa compensação será devida apenas durante o tempo que durar aquela prestação de serviço, não podendo em caso algum exceder dezoito meses.

3 — No ano de ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional no período de férias a vencer em 1 de Janeiro subsequente, o mesmo

sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias, ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

4 — No ano em que, regressado do serviço militar, o trabalhador retoma a prestação do trabalho tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio.

Cláusula 50.*

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade empregadora 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 como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e benefícios relativamente à caixa de 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.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a prazo.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

SECÇÃO I

Questões genéricas

Cláusula 51.*

(Definição)

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

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

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

Cláusula 52.*

(Forma de pagamento)

1 — A entidade empregadora só poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, desconto ou depósito bancário à ordem do trabalhador mediante o acordo do mesmo.

2 — No acto de pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da natureza e modalidade das prestações remuneratórias, as importâncias relativas a trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante ilíquido a receber.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de isenção de horário de trabalho)

O montante do subsídio para isenção de horários de trabalho, nos termos do n.º 2 da cláusula 29.^a, não poderá em caso algum ser inferior a 30 % da remuneração base mensal efectiva do trabalhador.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 58.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez, pelo menos, cinco dias antes do seu início.

3 — Sempre que se verifique aumentos salariais posteriores a 1 de Junho, os trabalhadores que já tiverem gozado férias terão direito a receber a diferença do respectivo subsídio.

4 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se for absolutamente impossível, quando toma conhecimento do impedimento, gozar as férias a que tem direito, receberá, além da retribuição referente ao período de férias que não gozar, o respectivo subsídio.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição do período de férias vencido, se ainda não as tiver gozado, bem como ao respectivo subsídio e ainda à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 59.^a

(Subsídios de função)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um subsídio mensal de retribui-

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — Salvo as hipóteses na alínea a) do n.º 1 da cláusula 78.^a e no n.º 2 da cláusula 72.^a, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade empregadora do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

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

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

SECÇÃO II

Prestações regulares

Cláusula 54.^a

(Remuneração base)

A remuneração base mensal mínima é a constante da tabela salarial acordada entre os signatários do presente contrato e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, sem prejuízo da sua revisão nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 — O valor da diuturnidade é o constante do acordo firmado entre os signatários do presente contrato e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, sem prejuízo da sua revisão nos termos da lei.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao número de horas de trabalho prestado mensalmente, não devendo esse valor ser inferior a 30 % do fixado para os trabalhadores a tempo inteiro.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula só será considerado o tempo de serviço decorrido após 31 de Outubro de 1970.

ção pelo risco de falhas em dinheiro correspondente a 8% da remuneração prevista para a classe C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparadas têm direito ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior na importância correspondente ao tempo em que efectivamente exerçam essas funções, não podendo, em nenhum caso, esse acréscimo ser inferior a metade do subsídio mensal.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe. Quando no mesmo local de trabalho o número de contínuos for superior a três, um deles assumirá as funções de chefia.

4 — Todos os subsídios previstos nesta cláusula presupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 60.*

(Comparticipação nas despesas de almoço)

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor constante do acordo entre os signatários do presente contrato publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, sem prejuízo da sua revisão nos termos da legislação vigente.

2 — Nos dias em que o trabalhador recebe qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

SECÇÃO III Prestações variáveis

Cláusula 61.*

(Cálculo da retribuição do trabalho extraordinário)

1 — A remuneração devida pela prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis: trabalho diurno — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{RIM \times 14 M}{52 S \times 35 HTS} \times 1,5 \times THE$$

b) Dias úteis: trabalho nocturno — entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$\frac{RIM \times 14 M}{52 S \times 35 HTS} \times 2,0 \times THE$$

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados:

$$\frac{RIM \times 14 M}{52 S \times 35 HTS} \times 2,25 \times THE$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior considera-se:

- a) RIM = Remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
- b) M = Meses;
- c) HTS = Horas normais de trabalho semanal;
- d) S = Semanas;
- e) THE = Total das horas de trabalho extraordinário, nos termos das cláusulas 24.*, 26.* e 27.*

Cláusula 62.*

(Trabalho extraordinário — Refeições)

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição no valor constante do acordo celebrado entre os signatários do presente contrato e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, sem prejuízo da sua revisão nos termos da legislação vigente.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

Pequeno-almoço. — Quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas;

Almoço. — Quando o trabalhador preste serviço mais do que trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

Jantar. — Quando o trabalho termine depois das 20 horas;

Ceia. — Sempre que o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora.

3 — Obrigatoriamente será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 63.*

(Trabalho extraordinário — Transportes)

Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas com outro meio de transporte.

Cláusula 64.*

(Transportes em serviço)

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu veículo próprio ao serviço da entidade empregadora será atribuído um subsídio por quilómetro nos seguintes termos:

- a) Motociclos até 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;

c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente e quando em serviço o trabalhador transportar passageiros também em serviço, são da total responsabilidade da entidade empregadora as indemnizações que do acidente resultarem.

Cláusula 65.*

(Deslocações em serviço)

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviços, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estada e deslocação.

CAPÍTULO VI

Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

Cláusula 66.*

(Encerramento definitivo do escritório e ou dependência da empresa)

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo.

Cláusula 67.*

(Encerramento temporário do escritório e ou dependência da empresa)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência ou redução temporária da actividade por causas imputáveis à entidade empregadora (ou por razões de interesse desta), os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — Do valor da prestação a satisfazer pela entidade empregadora ao abrigo do número anterior deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada exercida durante o período em que o impedimento subsista.

3 — O disposto na presente cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por causas imputáveis à entidade empregadora (ou por razões de interesse desta).

4 — Os contratos de trabalho caducam ao fim de seis meses, salvo se, antes de decorrido este prazo, a entidade empregadora declarar o carácter definitivo do impedimento, caso em que se observará o disposto na cláusula 66.*

Cláusula 68.*

(Incorporações de empresas)

As incorporações de empresas inscritas nas associações patronais obrigam a incorporadora a recrutar todo o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 69.*

(Causas da cessação)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 70.*

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à entidade empregadora e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, datado e assinado por ambas as partes, em triplicado, devendo ser entregues dois exemplares ao trabalhador.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem preceitos imperativos das leis gerais do trabalho e o convencionado neste contrato.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 71.*

(Cessação por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se 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 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 72.*

(Despedimento com justa causa)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade empregadora a prova da justa causa invocada.

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

5 — Constituirão justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violção 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 de 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 empregadora 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 de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 73.*

(Nulidade do despedimento)

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

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

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

4 — O trabalhador tem direito, nos casos referidos no n.º 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista na cláusula 89.*, contando-se para esse efeito o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 74.*

(Despedimento colectivo — Noção e oportunidade)

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato de trabalho só pode ser promovida pela entidade empregadora através de despedimento colectivo, válido nos termos da legislação em vigor e do disposto nos números e cláusulas seguintes.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho, operada simultanea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se tratar, respectivamente, de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

3 — Ficam abrangidos pelas disposições desta cláusula os despedimentos promovidos pela entidade empregadora durante o período de experiência.

Cláusula 75.*

(Despedimento colectivo — Comunicações a fazer pela entidade empregadora)

1 — A entidade empregadora comunicará à comissão de trabalhadores, ao sindicato signatário e a cada um dos trabalhadores abrangidos a intenção de proceder a um despedimento colectivo, com a antecedência mínima, sobre a data prevista, de sessenta ou noventa dias, conforme se trate, respectivamente, de empresa que habitualmente empregue até cinquenta trabalhadores ou mais de cinquenta trabalhadores.

2 — Nas empresas que empreguem habitualmente menos de cinquenta trabalhadores, o prazo de comunicação será de noventa dias quando o despedimento colectivo envolver dez ou mais trabalhadores.

3 — Dessa comunicação constará a identificação completa dos trabalhadores a abranger: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria e classe, retribuição actual.

4 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica que motivaram tal procedimento, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados.

5 — O despedimento colectivo respeitará os termos e condições do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

Cláusula 76.*

(Despedimento colectivo — Preferência na manutenção de emprego)

1 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa ou serviço, em caso de redução de pessoal têm preferência na manutenção de emprego, ouvido o sindicato signatário, os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base 1 da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- b) Mais antigos;
- c) Mais idosos;
- d) Com mais encargos familiares;
- e) Mais capazes, experientes ou qualificados.

2 — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

3 — A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

4 — A entidade empregadora que deve efectuar a readmissão dará conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do seu direito em carta registada com aviso de recepção.

5 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

6 — Se a entidade empregadora obstar por qualquer meio ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

Cláusula 77.*

(Rescisão do contrato por vontade do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 78.*

(Rescisão do contrato pelo trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato com justa causa e sem observância de aviso prévio nas seguintes situações:

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

2 — O uso da faculdade de fazer cessar o contrato sem aviso prévio conferida ao trabalhador pelo n.º 1 desta cláusula e o pagamento da indemnização indicada na cláusula 89.* não exoneram a entidade empregadora da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 79.*

(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 prestar trabalho extraordinário nos termos do n.º 2 da cláusula 25.º;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção lícitos da entidade empregadora;
- d) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessário e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- f) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade empregadora em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- h) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- i) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de uma falta quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c), d), e), f), g), i) e j) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea h) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 80.º

(Condições)

A entidade empregadora 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 empregadora ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela;
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior, só são considerados superiores hierárquicos os trabalhadores abrangidos por esta convenção;
- c) O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias posteriores à data em que a entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 81.º

(Processo disciplinar)

1 — Salvo para repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida; o prazo previsto pode ser prorrogado por mais trinta dias no interesse da defesa do trabalhador, conforme o previsto na alínea b) do n.º 3, ou da defesa e apuramento da verdade.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao 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 afixação 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 dez dias, podendo este prazo, a seu requerimento, ser prorrogado, por uma só vez, por mais trinta dias;
- c) Com a defesa o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências de prova que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente ao sindicato signatário, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com expressa indicação da sanção a aplicar;
- e) A entidade empregadora deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou outro sentido, pela entidade mencionada no número anterior;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só poderá ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d) do n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A entidade empregadora enviará, dentro das quarenta e oito horas subsequentes à entrega da nota

de culpa ao trabalhador, cópia da mesma ao sindicato signatário.

5 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos nesta convenção e na lei.

6 — Formalidades essenciais:

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

Cláusula 82.*

(Suspensão do trabalhador)

1 — A entidade empregadora poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 6 da cláusulas 72.*

2 — O sindicato signatário será avisado por escrito da suspensão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 83.*

(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 até cinco dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e em cada ano civil o total de trinta dias.

Cláusula 84.*

(Comunicação das sanções)

Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação precisa dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito ao sindicato signatário, no prazo máximo de três dias úteis.

Cláusula 85.*

(Proporcionalidade das sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 83.* ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista neste capítulo.

Cláusula 86.*

(Recursos)

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 87.*

(Nulidade da sanção)

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

2 — Se for declarado o despedimento no caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido, desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no cargo e com a antiguidade que lhe pertenceria; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 89., contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a mesma empresa praticar actos que revelem não considerar perturbador das relações de trabalho o comportamento do trabalhador ou comportamentos similares de outros trabalhadores, nomeadamente deixando correr desde a verificação ou conhecimento desses comportamentos um lapso de tempo superior a trinta dias até ao início do processo disciplinar.

Cláusula 88.*

(Disposições legais)

O constante do presente capítulo não prejudica o disposto na lei em matéria de processo disciplinar conducente à cessação do contrato individual de trabalho, quando seja mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO IX

Indemnizações

Cláusula 89.*

(Indemnizações — Cessação do contrato de trabalho)

1 — O trabalhador atingido por despedimento sem justa causa nas condições previstas nesta convenção tem direito a uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracionado se o contrato tiver durado menos do

que cinco anos; esta indemnização, porém, não será nunca inferior a três meses;

- b) Um mês é meio se o contrato tiver durado mais de cinco anos e menos de dez anos;
- c) Dois meses se o contrato tiver durado mais de dez anos.

2 — A aplicação da sanção de despedimento nas condições abusivas previstas no n.º 6 da cláusula 48.^a e na cláusula 79.^a obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização equivalente ao dobro da importância calculada nos termos do número anterior desta cláusula.

3 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 90.^a

(Indemnizações extra-laborais)

1 — O disposto na cláusula anterior não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir 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 empregadora serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

CAPÍTULO X

Previdência, doença, segurança social e no trabalho

Cláusula 91.^a

(Contribuições)

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a Caixa de Previdência do Pessoal da Marinha Mercante Nacional, por previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei, salvo nos casos dos trabalhadores abrangidos por caixas de previdência privativas, enquanto estas não forem integradas no Regime Geral da Previdência.

Cláusula 92.^a

(Direitos do trabalhador na doença)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, receberá, até doze meses consecutivos, a retribuição ilíquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer a entrega à entidade empregadora do subsídio que vier a receber da caixa de previdência ou companhia de seguros.

3 — Para efeitos da parte final do número anterior a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à caixa de previdência ou companhia de seguros autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 — Exceptuam-se os subsídios previstos na cláusula 59.^a, os quais pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 93.^a

(Indemnizações por factos ocorridos em serviço)

1 — A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 51.^a

2 — O seguro a estabelecer incluirá a cobertura dos riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 — Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver transferência ou deslocação em serviço, no valor mínimo de 3 000 000\$. Esta cobertura deverá portanto ser garantida, caso a caso, sempre que se verifiquem deslocações ou viagens não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 94.^a

(Subsídio por morte do trabalhador)

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará ao cônjuge, filhos menores ou dependentes uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de um a cinco anos de serviço na empresa;
- b) Seis meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de cinco a dez anos de serviço na empresa;
- c) Nove meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de dez a vinte anos de serviço na empresa;
- d) Doze meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

Cláusula 95.^a

(Segurança e higiene no trabalho)

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no Regulamento de Higiene e Segurança, que constitui o anexo III deste contrato.

CAPÍTULO XI Regimes especiais

Cláusula 96.*

(Do trabalho feminino)

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado;
- b) Sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, faltar sessenta dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais trinta dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) 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 empregadora, salvo os casos previstos na lei.

2 — No caso de aborto ou de parto nado-morto, o período estipulado na alínea b) do número anterior será de trinta dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no n.º 2 desta cláusula compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho em função das condições de saúde da mulher.

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

5 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

6 — Em qualquer das situações previstas nesta cláusula, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de faltas, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da caixa de previdência, sendo aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 92.*

7 — Todas as trabalhadoras, sem prejuízo do seu vencimento e demais regalias, terão direito a usufruir de uma hora diária durante o período de aleitação da criança, quer esta seja natural ou artificial, desde que trabalhem a tempo completo.

Cláusula 97.*

(Do trabalhador-estudante)

1 — Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 — Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos

respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;

- b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for do interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado referido no n.º 1 da cláusula 30.*;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e, ainda, até cinco dias úteis, consecutivos ou não, para preparação das mesmas ou outros trabalhos de *curriculum* escolar.

3 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 — Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem que apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e ainda de aproveitamento em, pelo menos, 50 % do exigível anualmente a estudantes a tempo inteiro.

Cláusula 98.*

(Trabalho extraordinário de menores)

Só é permitido o trabalho extraordinário aos menores de 18 anos de idade quando se verifiquem as seguintes condições:

- a) Quando forem casados ou obtenham a autorização legal;
- b) Quando as tarefas a desempenhar façam parte das funções habitualmente atribuídas ao trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 99.*

(Direito e necessidade)

As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade, na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

CAPÍTULO XIII

Organização dos trabalhadores

Cláusula 100.*

(Exercício da actividade sindical na empresa)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a desenvolver actividades sindicais nas empresas, nomeadamente através dos delegados sindicais e comissões de trabalhadores, distribuindo e afixando documentação sindical e realizando reuniões de carácter sindical.

2 — A entidade empregadora porá à disposição dos trabalhadores e dos seus representantes local apropriado para reuniões, bem como local bem visível para afixação de documentação sindical.

Cláusula 101.*

(Dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os dirigentes e delegados sindicais têm direito a exercer livremente a sua acção junto dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente através de:

- a) Distribuição de comunicados e outros documentos emanados do sindicato e sua afiliação;
- b) Prestação de esclarecimentos sobre problemas de ordem sindical.

2 — Nos termos da lei, os dirigentes e delegados sindicais disporão, nas horas de serviço, de tempo para reunir e desempenhar as suas funções, contando-se para todos os efeitos esse período como de efectiva prestação de serviços.

3 — Os dirigentes, delegados e membros de comissões sindicais serão dispensados pela entidade empregadora sempre que o sindicato o solicitar, por escrito, contando-se esse período para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto no que concerne à remuneração, sem prejuízo das disposições legais vigentes sobre a matéria.

4 — A comunicação prevista no número anterior deve ser levada ao conhecimento da entidade empregadora com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 102.*

(Comissões de trabalhadores)

Os membros das comissões de trabalhadores gozam dos direitos e regalias reconhecidos por lei.

Cláusula 103.*

(Quotização sindical)

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas ao sindicato signatário até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas do respectivo mapa, em triplicado, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

CAPÍTULO XIV

Comissões de resolução de conflitos e paritária

Cláusula 104.*

(Comissão de resolução de conflitos)

1 — Os diferendos que surjam na aplicação das cláusulas deste contrato serão resolvidos por uma comissão constituída por dois representantes das associações de empregadores, dois representantes do sindicato signatário e presidida por uma individualidade escolhida por estes representantes.

2 — A reunião da comissão será convocada por qualquer das partes interessadas por carta registada dirigida à outra parte, devendo na convocatória ser indicados os representantes da parte convocante, a

descrição tanto quanto possível pormenorizada da questão ou questões em litígio, a sugestão do dia, hora e local para a reunião e ainda a indicação por ordem de prioridade de três elementos de que possa ser escolhido o presidente, cuja anuênciia tenha já obtido.

3 — Até oito dias após a recepção da convocatória deverá a parte convocada indicar os seus representantes e manifestar-se quanto aos elementos indicados para a presidência, bem como sobre o dia, hora e local. Na resposta a parte convocada deduzirá as suas razões sobre as partes em litígio.

4 — No caso de divergência quanto à data e local da reunião deverá a mesma ter lugar às 18 horas e 30 minutos do décimo quinto dia ou no dia útil que imediatamente se lhe seguir, a contar da data da recepção da convocatória, na sede da parte convocada. Ainda na falta de acordo quanto aos elementos indicados para a presidência, deverá a parte convocada sugerir na sua resposta até três elementos nas condições do n.º 2 desta cláusula; se não obtiverem acordo da outra, o presidente será sorteado de entre os indicados por ambas as partes.

5 — A decisão tomada nos termos desta cláusula é definitiva e vinculará as partes.

Cláusula 105.*

(Recurso à arbitragem)

O processo de arbitragem previsto na cláusula anterior poderá, até ao início da reunião, ser afastado por qualquer dos interessados, recorrendo-se então às vias competentes.

Cláusula 106.*

(Comissão paritária)

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste contrato será constituída uma comissão paritária formada por três representantes do sindicato signatário e igual número de representantes das associações de empregadores.

2 — No prazo máximo de trinta dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes, bem como igual número de suplentes.

3 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por convocação de uma delas, através de carta com aviso de recepção enviada à outra com a antecedência mínima de dez dias em relação à data prevista para a reunião que convoca.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria simples.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

7 — Por deliberação da comissão paritária poderão ser convidados a participar nas reuniões da mesma, sem direito a voto, representantes dos Ministérios dos Transportes e Comunicações e do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Penalidades

Cláusula 107.^a

(Penalidades)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades empregadoras que infringirem os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos que instituem retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência as multas serão elevadas ao dobro.

Cláusula 108.^a

(Destino do produto das penalidades)

O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 109.^a

(Manutenção dos direitos e garantias)

1 — Nenhum trabalhador poderá, por motivo de aplicação do presente contrato, 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 110.^a

(Fiscalização do cumprimento)

A fiscalização do cumprimento de todas as cláusulas desta convenção compete ao Sindicato signatário e ao delegado sindical. Face à verificação por esta ou

outra via de eventuais irregularidades, compete ao Sindicato promover, em primeira instância, as acções convenientes que conduzam a empresa ao integral cumprimento de toda a matéria convencionada.

Cláusula 111.^a

(Dever de diligência e boa fé)

1 — A assinatura do presente contrato pressupõe por parte dos outorgantes o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com a maior prontidão.

2 — São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 112.^a

(Revisão das cláusulas de expressão pecuniária)

O período de vigência fixado neste contrato não prejudica o fixado no acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Classe	Categorias profissionais
A	Chefe de serviços.
B	Chefe de secção.
C	Primeiro-oficial.
D	Segundo-oficial.
E	Terceiro-oficial.
F	Aspirante. Cobrador. Primeiro-contínuo. Primeiro-porteiro. Telefonista.
G	—
H	Praticante.
I	Segundo-contínuo. Segundo-porteiro. Auxiliar de limpeza.
J	Praticante estagiário.
L	—
M	Paquete.

II — Condições de ingresso na profissão

As condições mínimas para o ingresso em cada uma das categorias profissionais são as que a seguir se referem:

Classe	Categoria	Condições de ingresso
M	Paquete	Entre os 14 e 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário	Entre os 16 e 18 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
I	Segundo-contínuo	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
	Segundo-porteiro	
	Auxiliar de limpeza	
H	Praticante	Entre os 18 e 19 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
F	Aspirante	Entre os 19 e 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
F	Cobrador	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
	Telefonista	
E	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
D	Segundo-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
C	Primeiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
B	Chefe de secção	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou equivalente, ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços	Mais de 21 anos de idade e curso do ISCA ou licenciaturas em Economia ou Finanças ou em Direito ou similares.

III — Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfazam as condições a seguir indicadas:

De	Promoção	Condições a satisfazer
	a	
Paquete	Praticante estagiário	Completar 16 anos de idade e possuir as habilitações literárias exigidas.
	Segundo-contínuo	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário	Praticante	Completar um ano de serviço na categoria.
	Aspirante (promoção condicionada) (*)	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Segundo-contínuo	Primeiro-contínuo	Completar dois anos de serviço na categoria.
	Primeiro-porteiro	
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.

Promoção		Condições a satisfazer
De	a	
Telefonista	Aspirante (condicionada) ⁽¹⁾	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Porteiro	Terceiro-oficial	Completar dois anos de serviço na categoria.
Contínuo	Segundo-oficial	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Cobrador	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Aspirante	Chefe de secção ⁽¹⁾	Para dotação de quadros de densidade (por escolha).
Terceiro-oficial	Chefe de serviços	Por escolha.

⁽¹⁾ Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessa categoria ou para dotação do quadro de densidades. Em qualquer caso, deverá atender-se ao expresso na cláusula 5.º deste contrato.

IV — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

- a) *Caixa*. — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e ou estabelecimento;
- b) *Caixeiro de mar*. — É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios.
- c) *Angariador de carga*. — É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais serviço de *telex*, correspondência, estenografia e dactilografia, desde que redijam em idioma estrangeiro, caberá, pelo menos, a categoria de segundo oficial.

V — Definição de funções

1 — *Chefe de serviços*. — É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos que lhe forem confiados. Integra as informações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

2 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que chefa a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a

apresentar à hierarquia de que depende; dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores.

3 — *Oficiais (1.º, 2.º e 3.º)*. — É o profissional que executa sem funções de chefia tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrancas, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recibimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público e codifica documentos; nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretaria de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

4 — *Aspirante*. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

5 — *Cobrador*. — É o trabalhador que fora do escritório da entidade empregadora efectua, normal, regular e predominantemente, recebimentos, pagamentos ou depósitos. Não deve, em princípio, ser exigido a esses trabalhadores o desempenho de funções diversas.

6 — *Continuo*. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios; anuncia visitas; efectua serviço de estafeta e ou outros análogos; trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

7 — *Porteiro*. — É o trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe a correspondência.

8 — *Telefonista*. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radio-telefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

9 — *Auxiliar de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

10 — *Praticante*. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a outra categoria.

11 — *Praticante-estagiário*. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

12 — *Paquete*. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que se inicia numa profissão.

VI — Quadro de densidades

a) A totalidade de oficiais de uma empresa define o número de chefes de secção, segundo a seguinte relação:

- De 0 a 4 oficiais — não é obrigatória a existência de chefe de secção;
- De 5 a 10 oficiais — 1 chefe de secção;
- De 10 a 14 oficiais — 2 chefes de secção;
- De 15 a 19 oficiais — 3 chefes de secção;
- e assim sucessivamente.

Os lugares de chefe de secção serão preenchidos prioritariamente por escolha entre os oficiais da empresa ou por admissão de um trabalhador nas condições da cláusula 5.*

b) A proporção entre o número de primeiros-oficiais, segundos-oficiais e terceiros-oficiais não pode ser inferior à que consta do quadro seguinte:

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

c) Em caso algum o número de praticantes poderá exceder os seguintes limites:

- 3 praticantes, até 10 oficiais;
- 5 praticantes, havendo mais de 10 e menos de 20 oficiais;
- 1 praticante, por cada 5 oficiais além de 20.

Nunca, porém, o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder o número de oficiais.

SECÇÃO B

Serviços de armazém e de parque de contentores

I — Categorias profissionais

Classe	Categorias profissionais
A	—
B	—
C	Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
D	—
E	Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.
F	Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guardas, rondistas e vigilantes. Operador de máquinas.
G	Servente. Embalador.
H	—
I	—
J	—
L	Praticante estagiário.
M	—

II — Condições de admissão

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas desta convenção, aplicar-se-ão aos trabalhadores de armazém e parque de contentores as seguintes disposições especiais:

- 1) Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém ou parque de contentores os trabalhadores com a idade mínima de 16 anos;
- 2) Os trabalhadores que se destinem às categorias da classe G são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

Nota. — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com a idade superior a 18 anos só estagiaram seis meses, auferindo a remuneração correspondente ao 2.º semestre.

III — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém e de parque de contentores é de quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor. O trabalho não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será de uma hora.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda meio dia ou um dia de descanso complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor referido no n.º 1.

4 — O cálculo da remuneração devida por prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será feito nos termos da cláusula 61.º, com a correção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores; as formas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

$$\begin{array}{l} \text{Retribuição líquida mensal} \times 14 \\ \hline 52 \times \text{número de horas de trabalho semanal} \end{array} \times XTHE$$

IV — Definição de funções

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

2 — *Encarregado de parque de contentores.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

3 — *Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sec-

torelos da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

4 — *Fiel do parque de contentores.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabilizando-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos, ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

5 — *Conferente de armazém.* — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

6 — *Conferente do parque de contentores.* — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

7 — *Guarda, rondista e vigilante.* — É o trabalhador maior de 21 anos que vela pela defesa e preservação das instalações e de outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, veículos, mercadorias e volumes.

8 — *Operador de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

9 — *Servente.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

10 — *Embalador.* — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

11 — *Praticante estagiário.* — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

Notas

1 — As funções dos trabalhadores de armazém e de parque de contentores aqui definidas são exercidas sem prejuízo nem sobreposição de idênticas funções já definidas e executadas no âmbito dos restantes contratos do sector portuário ou nas áreas de trabalhos que sejam da exclusiva responsabilidade das administrações portuárias.

2 — As situações definidas nos n.º 1, 2, 3, 4, 5 e 6 pressupõem a efectiva necessidade de compartimentar as actividades exercidas nas áreas de armazém e de parque de contentores. As situações duvidosas em que, pela dimensão das empresas ou do serviço que executa, se possa justificar que essa função — ao nível de encarregado, de fiel ou de conferente — possa ser indiscriminadamente exercida no armazém e no parque de contentores pelo mesmo trabalhador serão obrigatoriamente definidas, caso a caso, pela comissão paritária.

ANEXO II

Tabela de remunerações

A tabela de remunerações é a que consta do acordo entre os signatários do presente contrato publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, sem prejuízo da sua revisão nos termos da legislação vigente.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras portas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfetados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituir perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras portas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras portas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação do ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé a possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades empregadoras obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

ANEXO IV

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Classe A.

2 — Quadros médios:

Classe B.

5 — Profissionais qualificados:

Classe C.
Classe D.
Classe E.

6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos e outros:

Classe F.
Classe G.
Classe I.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos e outros:

Classe H.
Classe J.
Classe L.
Classe M.

Porto, 5 de Março de 1981.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)
António Herculano Ferreira Dionísio.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Sap:

(Assinaturas ilegíveis.)

Protocolo

Relativamente à cláusula 55.º do CCT (diurnidades) nesta data assinado pelas Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Sap, acordam as partes, para vigorar a partir desta data, o seguinte:

- 1) Nos casos em que o vencimento efectivo percebido pelos trabalhadores seja igual ou superior à soma da remuneração mínima fixada no CCT com a das diurnidades a que tenham direito atenta a sua antiguidade, entende-se que as diurnidades estão já compreendidas na retribuição auferida;
- 2) Para efeitos do disposto no número anterior, deverão as entidades empregadoras, até ao dia 31 de Março de 1981, proceder ao desmembramento do montante pago ao trabalhador, por forma que, a partir dessa data, seja discriminado o montante pago a título de diurnidades.

Porto, 5 de Março de 1981.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)
António Herculano Ferreira Dionísio.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Sap:

(Assinaturas ilegíveis.)

Acordo de trabalho

Em aditamento ao CCT nesta data assinado pelas Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos portos do Douro e Leixões, dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Sap, é estabelecido entre a Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Sap, e para ser publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, conjuntamente com aquele CCT, o seguinte acordo:

- 1) Todos os trabalhadores ao serviço das empresas representadas por esta associação outorgante que estão ou venham a estar envolvidas em esquemas de redimensionamento, seja qual for a modalidade utilizada para o efeito; serão integrados nas empresas que resultem do mesmo redimensionamento;
- 2) Nos termos deste acordo, não será aplicável a estes trabalhadores o regime jurídico de despedimento colectivo, devendo, pelo contrário, garantir-se o integral aproveitamento do capital humano que esteja em causa e a manutenção dos respectivos postos de trabalho, sendo este objectivo plenamente alcançado através da integração desses trabalhadores nas novas estruturas empresariais, técnica e economicamente mais viáveis que as que lhe derem origem;

- 3) Exceptuam-se os casos em que, por razões devidamente justificadas, nomeadamente o facto da empresa daí resultante não oferecer garantias de viabilidade económica ou não ter condições de manter com estabilidade a totalidade dos postos de trabalho, o trabalhador opte pela cessação do contrato nos termos da lei geral e do contrato colectivo de trabalho;
- 4) Na transferência dos trabalhadores para as empresas resultantes desse redimensionamento ou concentração será salvaguardada a antiguidade e todos os demais direitos e regalias adquiridos nas anteriores situações;
- 5) As empresas interessadas em redimensionar-se enviarão ao sindicato outorgante os projectos ou alteração do pacto social da empresa em que os trabalhadores serão integrados, devendo este pronunciar-se no prazo de vinte dias, após a recepção daquele, não podendo o redimensionamento concretizar-se antes de esgotado este prazo.

Porto, 5 de Março de 1981.

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Sap:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 6 de Abril de 1981, a fl. 119 do livro n.º 2, com o n.º 106/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e o Sind. dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins ao ACT entre aquela empresa e o Sind. dos Economistas e outros

Entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e o Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins é celebrado o presente acordo de adesão ao ACT de que são outorgantes por um lado a empresa e por outro o Sindicato dos Economistas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979.

Lisboa, 24 de Outubro de 1980.

Pela Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Motoristas de Mar e Terra e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Abril de 1981, a fl. 119 do livro n.º 2, com o n.º 107/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores
de Escritório e Serviços do Dist. de Braga — Alteração salarial e outras**

Cláusula 2.*

1 — Este contrato entra em vigor em 1 de Janeiro de 1981, sendo válido pelo período de dois anos.

2 — A tabela salarial é válida pelo período de um ano.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo contrato ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente contrato.

Cláusula 9.*

6 — É vedado à empresa admitir trabalhadores que se encontrem na situação de aposentados.

7 — Salvo casos especiais e ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e da empresa, as categorias profissionais que envolvam funções de chefia só podem ser preenchidas por elementos que prestam serviço a tempo inteiro no escritório.

Cláusula 12.*

Os trabalhadores classificados como dactilógrafos e que à data da entrada em vigor deste CCT tiverem três anos ou mais, na categoria serão classificados como terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às funções de dactilógrafos.

Cláusula 13.*

3 — Os estagiários para a profissão de escriturários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 22 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, contando o tempo que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho. É sempre permitido, todavia, o estágio durante um ano.

Cláusula 20.*

6 — São considerados feriados, com direito a remuneração por inteiro, além dos legalmente obrigatórios, os seguintes dias:

Feriado municipal;
Terça-feira de Carnaval;
Segunda-feira de Páscoa.

7 — Apenas beneficiarão do feriado na segunda-feira de Páscoa os trabalhadores que tenham prestado serviço no sábado imediatamente anterior, das 9 às 13 horas.

Cláusula 44.*

(Diuturnidades)

1 — As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 600\$ por

cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de três diuturnidades.

2 — (Mantém-se.)

ANEXO I

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

Director de serviços e chefe de escritório	20 000\$00
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços, contabilista/técnico de contas	20 000\$00
Programador mecanográfico	20 000\$00
Chefe de secção, guarda-livros e tesoureiro	17 500\$00
Primeiro-escriturário, caixa, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade de 1.* e correspondente em línguas estrangeiras	15 000\$00
Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade de 2.*, esteno-dactilógrafo, perfurador-verificador e recepcionista de 1.*	14 000\$00
Terceiro-escriturário, estagiário de operador mecanográfico e recepcionista de 2.*	13 000\$00
Telefonista	12 000\$00
Cobrador	11 000\$00
Estagiário de perfurador-verificador e estagiário de operador de máquinas de contabilidade	10 500\$00
Continuo, porteiro e guarda	10 000\$00
Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano	10 000\$00
Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano	9 000\$00

Servente de limpeza	9 000\$00
Paquete de 17 anos	7 500\$00
Paquete de 16 anos	6 500\$00
Paquete de 15 anos	5 500\$00
Paquete de 14 anos	5 000\$00

Os trabalhadores classificados como caixa têm direito a um abono mensal para faltas de 600\$.

Pela Associação Comercial de Barcelos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Braga:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Guimarães:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga:
José da Silva Macedo,
(Assinaturas ilegíveis.)
Luís José Machado de Lemos.

Depositado em 8 de Abril de 1981, a fl. 120 do livro n.º 2, com o n.º 108/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre as agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto — Alteração salarial

Revisão do ACT celebrado entre várias agências funerárias do distrito do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do mesmo distrito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, e actualizado através de PRT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1979.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente instrumento de regulamentação colectiva obriga, por um lado, as entidades patronais que subscrevem este acordo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto.

Cláusula 2.^a

(Entrada em vigor)

O presente instrumento entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos a partir de 1 de Setembro de 1980.

Cláusula 3.^a

(Profissões e ou categorias profissionais)

As profissões e ou categorias profissionais são as definidas no ACT para o sector, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976.

Cláusula 4.^a

(Remuneração do trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo I.

Cláusula 5.^a

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos da legislação em vigor, as profissões abrangidas por esta convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

Cláusula 6.^a

(Disposições transitórias)

Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente instrumento, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável no sector.

ANEXO I

Tabela salarial

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
Gerente comercial	16 750\$00
Encarregado de agência funerária ou cai-xefo-encarregado	15 250\$00
Empregado de 1. ^a de agência funerária ou primeiro-caixefo	13 375\$00
Empregado de 2. ^a de agência funerária ou segundo-caixefo	12 250\$00
Empregado de 3. ^a de agência funerária ou terceiro-caixefo	11 125\$00
Distribuidor, embalador, servente ou auxiliar funerário	10 000\$00
Caixeiros-ajudantes:	
3.º ano	9 375\$00
2.º ano	8 750\$00
1.º ano	8 375\$00
Praticantes:	
17 anos	6 125\$00
16 anos	5 125\$00
14/15 anos	4 625\$00

ANEXO II

Classificação das profissões nos níveis de qualificação

2 — Quadros médios:

2.2 — Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado.

Encarregado de agência funerária.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Caixeiro.

5.4 — Empregado de agência funerária.

6 — Profissionais semiqualificados:

Auxiliar funerário.

Distribuidor.

Embalador.

7 — Profissionais indiferenciados:

Servente.

Porto, 20 de Setembro de 1980.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Empresas Funerárias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 6 de Abril de 1981, a fl. 120 do livro n.º 2, com o n.º 109/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística — Deliberação da comissão paritária

Aos 12 dias do mês de Dezembro de 1980, na sede da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, na Rua do Duque de Palmela, 2, 1.º, direito, em Lisboa, reuniu-se a comissão paritária composta pelos Srs. José da Silva e Francisco Monção Leão como representantes da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e a Sr.^a D. Idalina Feio e o Sr. Vasco de Sousa, acompanhados da consultora jurídica Dr.^a Ana Paula Melo Egídio, como representantes do Sindicato Nacional da Actividade Turística, que acordaram na seguinte interpretação do artigo 25.º do CCT em vigor para os guias-intérpretes em regime efectivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1980.

Quanto ao n.º 1, interpretou-se que:

Qualquer trabalhador, depois de possuidor da carteira profissional, adquira direito à diurnidade dois anos decorridos sobre o início do exercício efectivo da profissão.

Ao fim de dezoito anos efectivos da profissão (ou mais) o trabalhador atingiu nove diurnidades, que é o máximo possível.

Aprovado por unanimidade.

Quanto ao n.º 2, interpretou-se que:

Quando o trabalhador adquire direito à diurnidade, no caso de receber o vencimento mínimo estabelecido para a classe receberá a diurnidade por inteiro.

No caso de o ordenado realmente auferido ser superior ao mínimo estabelecido mas, contudo, for inferior à soma desse ordenado mínimo e do valor da diurnidade será o ordenado aumentado da diferença da importância necessária para perfazer o quantitativo resultante da soma do ordenado mínimo e do valor da diurnidade.

No caso de o ordenado efectivamente auferido ser já superior ao ordenado mínimo vigente para a classe, somado da diurnidade, considera-se já incluída a diurnidade nesse ordenado.

Aprovado por unanimidade.

Quanto ao n.º 3, interpretou-se que:

A retribuição mensal é a soma do ordenado mínimo estabelecido para a classe acrescido das diurnidades a que tiver direito.

Aprovado por unanimidade.

Lisboa, 12 de Dezembro de 1980.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

José da Silva.
Monção Leão.

Pelo Sindicato Nacional da Actividade Turística:

Idalina Feio.
Vasco de Sousa.
Ana Paula Egídio.

Depositado em 8 de Abril de 1981, a fl. 120 do livro n.º 2, com o n.º 110/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.,
e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais
ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais acordam em aderir ao acordo de empresa celebrado entre aquela empresa e a Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1981.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:
Armando Fabricio das Dores.

Depositado em 9 de Abril de 1981, a fl. 120 do livro n.º 2, com o n.º 111/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.,
e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins
ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. Ferroviários e outros**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins acordam em aderir ao acordo de empresa celebrado entre aquela empresa e a Federação dos Sindicatos Ferroviários e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1981.

Pela CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 9 de Abril de 1981, a fl. 120 do livro n.º 2, com o n.º 112/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e outra
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul**

CAPÍTULO I

Efeitos da convenção colectiva

Cláusula 1.º

(Área)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Beja e Évora.

Cláusula 2.º

(Âmbito)

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.º se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou flo-

restal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que predomine ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pelas associações patronais signatárias, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não sejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

Cláusula 3.º

(Actividades equiparadas)

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, e consequentemente por ele também abrangidos, os trabalhadores que exerçam activida-

des industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula precedente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.*

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de vinte e quatro meses.

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1981 e poderão ser revistas anualmente.

3 — Este contrato considera-se sucessivamente renovado desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

Cláusula 5.*

(Denúncia)

1 — O presente contrato pode ser denunciado decorridos dez meses sobre a data da sua publicação em relação às tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária ou de vinte meses tratando-se da restante matéria.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

Cláusula 6.*

(Forma de contrato)

O contrato de trabalho rural não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos a prazo.

Cláusula 7.*

(Contrato a prazo)

1 — Os contratos a prazo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a prazo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preterição de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo terão, dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional, preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

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

Cláusula 8.*

(Modalidade do contrato)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem, ainda, ser contratados a prazo ou para a execução de trabalho sazonal ou eventual.

4 — O trabalhador admitido nos termos do número anterior passará a permanente logo que complete nove meses de trabalho ou duzentos e cinquenta dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratado a prazo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 9.*

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por este expressamente solicitadas que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais, de polivalência laboral, e sempre sem a perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções nos termos da cláusula 84.*, alíneas f) e j);
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em casos de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meio de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 47.*;

- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que seja cumprido expressamente a alínea e) da cláusula 10.^a do presente contrato;
- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção da doença profissional;
- o) Assegurar o devido resguardo de roupa, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, prestando em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Proceder com correção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e camaradas de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre a higiene e segurança de trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em actos ou ações tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou benefícios das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical,

- delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;
- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, excepto se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador, salvo estipulação em contrário;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 12.^a

(Direitos das comissões de trabalhadores)

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes na lei geral.

Cláusula 13.^a

(Transmissão do terreno ou instalações)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 48.^a, 49.^a e 50.^a

2 — Promitente comprador e vendedor são solidários nas dívidas aos trabalhadores e montantes de indemnização se as houver.

3 — Para o efeito dos n.os 1 e 2 deverá o adquirente durante os quinze dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou

factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.*

(Da actividade sindical nos locais de trabalho)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical nos termos da lei geral.

Cláusula 15.*

(Direito de reuniões)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados nos termos da lei e que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 16.*

(Direitos, competência e poderes dos dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito a fixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 17.*

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte julguem conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos quinze dias seguintes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

CAPÍTULO V

Admissão

Cláusula 18.*

(Admissão)

A idade mínima de admissão é aos 14 anos.

Cláusula 19.*

(Trabalhador permanente)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de quinze dias.

2 — Salvo ocorrendo justa causa, findo o período experimental, só poderá ser recusada a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo ser-lhe dado conhecimento, por escrito, do fundamento da recusa.

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

4 — Entende-se que possa existir renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 20.*

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar.

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

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada por escrito ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 21.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que, perante a diversidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais, para além das que constam do anexo II, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinem este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e o respectivo enquadramento profissional.

CAPÍTULO VI

Quadro de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 22.^a

(Quadro de pessoal)

A legislação do quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

Cláusula 23.^a

(Promoções e acessos)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou a mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — As categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto durarem.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta e cinco por semana.

2 — O período normal de trabalho diário poderá, porém, ser superior ao limite fixado no número anterior, quando seja concedida ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana além do dia de descanso prescrito por lei.

3 — No caso referido no n.º 2, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a uma hora.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data de entrada em vigor do presente contrato.

5 — No tempo das deslocações do local de trabalho para o de refeição e deste para o local de trabalho consideram-se, para todos os efeitos, os usos e costumes seguidos nas várias regiões.

Cláusula 25.^a

(Intervalos de descanso)

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 26.^a

(Regimes especiais de prestação de trabalho)

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, encarregados de exploração agrícola, guardas de propriedade, guardas florestais e guardas de porta de água, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previstos nas cláusulas 24.^a e 27.^a

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia ou dia e meio dia de descanso semanal, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial nos seguintes termos: valor de 35 % do salário para os tratadores e guardadores de gado e de 20 % para os restantes.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal nas seguintes condições:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 5 vacas e 1 novilha e as respectivas crias até ao desmame;
Pastagem para 50 cabras e 10 chibás e as respectivas crias até ao desmame.

Cláusula 30.*

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 31.*

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos poderosos e graves em relação à colheita ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo da entidade patronal e do trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 32.*

(Não prestação de trabalho por questões climatéricas)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

Cláusula 33.*

(Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos ou regalias.

Cláusula 29.*

(Limites de trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- Duas horas por dia;
- Duzentas e quarenta horas por ano.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 34.^a

(Definição da retribuição)

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente CCT, dos usos e costumes da empresa ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directamente 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.

Cláusula 35.^a

(Remunerações de base mínimas mensais)

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo I do presente CCT.

Cláusula 36.^a

(Dedução do montante das remunerações mínimas)

1 — Sobre o montante da remuneração mínima podem incidir as seguintes deduções:

- Valor da remuneração em géneros e da alimentação desde que usualmente praticadas na região ou na empresa mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- Valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até 1000\$/mês. Por hora até \$40/m²/ano. Por água doméstica até 1000\$/mês. Por electricidade, obrigatoriedade de contador individual em cada casa e o montante gasto será na sua totalidade pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

Cláusula 37.^a

(Retribuição/hora)

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo a remuneração RM o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos dos n.os 2 e 3, entende-se como mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médicos sociais da Previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

7 — Os trabalhadores mantêm o direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de início e no ano em que termine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, designadamente em caso de doença, acidente ou prestação de serviço militar obrigatório.

8 — Os trabalhadores contratados a prazos e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

Cláusula 40.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.*

(Remuneração do trabalho extraordinário)

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de 50% na primeira hora, em cada dia, e 75% nas horas subsequentes, em cada dia.

Cláusula 42.*

(Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal, dias feriados e nos dias ou meios dias de descanso complementar).

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar terá direito, além da remuneração que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 43.*

(Local, forma e data de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição num local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês. Para os trabalhadores eventuais, sazonais e para os contratados a prazo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 44.*

(Remunerações por exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada da estabelecida para essas categorias profissionais.

Cláusula 45.*

(Subsídio de capatazaria)

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 600\$ pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores aos quais corresponda uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no ponto anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se para todos os efeitos na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

Cláusula 46.*

(Local de trabalho)

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato.

Cláusula 47.*

(Transporte para o local de trabalho)

1 — As entidades patronais assegurarão transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual.

2 — Em relação a número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre os empresários agrícolas e os trabalhadores.

Cláusula 48.*

(Conceito de transferência do local de trabalho)

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 49.*

(Transferência a pedido do trabalhador)

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola, pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 50.*

(Transferência por necessidade de serviço)

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização.

zação de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção nunca inferior a três meses.

Cláusula 51.*

(Deslocações em serviço e princípios gerais)

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

2 — Sempre que um trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou que parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto no capítulo, as que permitem a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância de 5\$.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

6 — O tempo referido no número anterior na parte que excede o período normal de trabalho será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 52.*

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

Ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 53.*

(Grandes deslocações)

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 54.*

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito, nas grandes deslocações, a que a entidade patronal custeié sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 55.*

(Cobertura de riscos inerentes às deslocações)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela em-

presa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa, se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento de viagens de regresso se estiver prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa apresentando documento justificativo sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 56.*

(Inactividade do trabalhador deslocado)

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade laboral e involuntária.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 57.*

(Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador ou em quem para o efeito expressamente delegou.

Cláusula 58.*

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos trinta dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 59.*

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter qualquer outra consequência para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias, e em cada ano civil um total de trinta dias.

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

6 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 63.^a

Cláusula 60.^a

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos da alínea a) da cláusula 9.^a do presente contrato colectivo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio, ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, e se já, então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 61.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 98.^a, sem prejuízo do direito do trabalhador de optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 96.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 62.^a

(Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 60.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 63.^a

(Processo disciplinar)

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguación dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar não pode demorar mais do que trinta dias.

3 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

- a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 95.^a, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar ao trabalhador;
- b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva contendo cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinto dias para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador serão inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical

- entender ou delegado sindical da empresa, durante cinco dias;
- h)* Nos dez dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
 - i)* Deverá o trabalhador receber em carta registada com aviso de recepção decisão final devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;
 - j)* De todo o processo disciplinar a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
 - l)* A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
 - m)* Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
 - n)* A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

4 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.*

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviços, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.*

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 65.*

(Aquisição do direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

Cláusula 66.*

(Duração do período de férias)

O período anual de férias é de trinta dias consecutivos.

Cláusula 67.*

(Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço, ou fracção.

2 — Para efeito da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou intercalados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 68.*

(Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 89.* não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 69.*

(Cumulação de férias)

1 — 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.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não, com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra afi estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 70.^a

(Marcação do período 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 intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 71.^a

(Alteração do período de férias)

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 72.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias propor-

cional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

Cláusula 73.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

Cláusula 74.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 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 pelo médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 75.^a

(Violiação do direito de férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

Cláusula 76.*

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 77.*

(Multas)

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 2000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 78.*

(Licença sem retribuição)

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

2 — 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 de trabalho.

Cláusula 79.*

(Descanso semanal)

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

Cláusula 80.*

(Fériados)

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Qualquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativos: poderá ser observada a terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 81.*

(Garantia de retribuição)

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 82.*

(Definição de faltas)

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparecimento ao trabalho durante períodos inferiores a um dia os respectivos tempos são adicionados, contando-se como falta na medida em que fizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

Cláusula 83.*

(Tipos de faltas)

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas, com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas, sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 84.*

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até onze dias úteis consecutivos por motivos de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuges não separados de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, durante cinco dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados e pessoas com quem vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;
- e) Nascimento de filho, durante três dias úteis seguidos ou alternados;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;

- h)* As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, da autoridade judicial, militar ou policial ou qualquer órgão de administração pública;
- i)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j)* As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- l)* As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
- m)* Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções se como tal o trabalhador estiver inscrito.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 85.^a

(Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a)* As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;
- b)* As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respetivo;
- c)* As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respetivo subsídio;
- d)* As faltas previstas nas alíneas *j)* e *l)* da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;
- e)* As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova de veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 86.^a

(Faltas Injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará os dias ou meios dias de descanso ou

feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a)* Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b)* Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 87.^a

(Faltas motivadas por razões climatéricas)

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 32.^a

Cláusula 88.^a

(Participação de faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 89.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 90.^a

(Impedimento prolongado)

1 — O trabalhador que esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obri-

gatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de trinta dias.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 92.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazermos cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações neste capítulo.

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 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 93.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 94.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa)

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 95.^a

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violção 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 justificadas 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 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 e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 96.^a

(Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 98.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 97.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma de dívida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação da sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea b) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

Cláusula 98.^a

(Indemnizações por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 97.^a terá o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 99.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso prévio será de trinta dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período do pré-aviso em falta.

Cláusula 100.^a

(Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação do serviço não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que as melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho, ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 101.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante noventa dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos noventa dias fixados no número anterior sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente.

mente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — Quando não abrangidas por regimes de Previdência Social, as trabalhadoras têm o direito a receber das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

6 — No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados nos n.ºs 2 e 5, será de trinta dias, no máximo.

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

8 — O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

9 — A mulher trabalhadora não poderá ser obrigada a trabalhar sozinha em propriedades ou explorações sem o seu acordo expresso.

Cláusula 102.^a

(Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem, em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de duas horas por dia para a frequência de aulas, sem direito a retribuição, para ser usado no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Gozar as férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e da frequência dos cursos.

Cláusula 103.^a

(Trabalho de menores)

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou psíquico e aconselhando a sua inspecção médica, pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

(Constituição)

1 — Até noventa dias após a entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 105.^a

(Competência)

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas deste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nele representada, a participação do Ministério do Trabalho, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 106.^a

(Funcionamento e deliberações)

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão da convenção a que respeita a decisão da comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 107.^a

(Disposições transitórias)

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 108.^a

(Regimes mais favoráveis)

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Évora, 24 de Março de 1981.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora;
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja;

Manuel António Vicente.
Manuel Garriapa Domingos.
Sebastião Torres Seita.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Tabelas salariais

Grau I — 11 300\$:

Encarregado de exploração agrícola.
Feitor.

Grau II — 10 300\$:

Arrozeiro.
Adegueiro.
Auxiliar de veterinário.
Carvoeiro.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Caldeireiro.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.
Motosserrista.
Operador de máquinas industriais.
Operador de máquinas agrícolas.
Podador.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.
Resineiro.
Tosquiador.

Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau III — 9500\$:

Alimentador de debulhadora ou de prensa fixa.
Apontador.
Cochheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Empador ou armador de vinhas.
Espalhador de química.
Gadanhador.
Fiel de armazém agrícola.
Guardador, tratador de gado ou campino.
Guarda de propriedades ou florestal.
Guarda de portas de água.
Ordenhador.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de valagem.
Trabalhador de descasque de madeiras.

Grau IV — 8800\$:

Ajuda de tratador, guardador de gado ou campino.
Apanhador de pinhas.
Calibrador de ovos.
Caseiro.
Carreiro ou almocreve.
Trabalhador horto-florícola ou hortelão.
Jardineiro.
Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.
Trabalhador frutícola.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Grau V — 7600\$:

Trabalhador agrícola de nível B.

Grau VI — 7500\$:

Trabalhador auxiliar.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora;
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja;

Manuel António Vicente.
Sebastião Torres Seita.
Manuel Garriapa Domingos.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:
Manuel Jorge Inácio Rodrigues.
(Assinatura ilegível.)

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau I:

Encarregado de exploração agrícola.
Feitor.

Grau II:

Arrozeiro.
Adegueiro.
Auxiliar de veterinário.
Carvoeiro.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Caldeireiro.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.
Motosserrista.
Operador de máquinas industriais.
Operador de máquinas agrícolas.
Podador.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.
Resineiro.
Tosquiador.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau III:

Alimentador de debulhadora ou de prensa fixa.
Apontador.
Cochheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Empador ou armador de vinhas.
Espalhador de química.
Gadanhador.
Fiel de armazém agrícola.
Guardador, tratador de gado ou campino.
Guarda de propriedades ou florestal.
Guarda de portas de água.
Ordenhador.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Trabalhador de adega.
Trabalhador de estufas.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de valagem.
Trabalhador de descasque de madeiras.

Grau IV:

Ajudante de tratador, guardador de gado ou campino.
Apanhador de pinhas.
Calibrador de ovos.
Caseiro.
Carreiro ou almocreve.
Trabalhador horto-florícola ou hortelão.
Jardineiro.
Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.
Trabalhador frutícola.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Grupo V:

Trabalhador agrícola de nível B.

Grau VI:

Trabalhador auxiliar.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora;

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja:

- Manuel António Vicente.
Sebastião Torres Seita.
Manuel Garriapa Domingos.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Agricultores do Baixo Aientejo:
Manuel Jorge Inácio Rodrigues.
(Assinatura ilegível.)

ANEXO III

Categorias profissionais

Definição de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas, executando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda, alimentação, limpeza dos animais e instalações.

Apontador. — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas complementares.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

Apanhador de pinhas. — É o trabalhador que procede ao derrube e apanha das pinhas nos pinhais.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada, ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardante bagaceira e vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura, desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à seleção ou calibragem de ovos.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado grupo de trabalhadores agrícolas e executa também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e das suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração,

tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Carvoeiro. — É o trabalhador responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também responsável pela sua alimentação e limpeza das instalações.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinha, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparação destas, abicando-as.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados cuja locação depende do esforço directo do trabalhador.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalho de enxertia nos quais é especializado.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas, em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa o trabalho de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guardador, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedades ou florestal. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos e florestas, bem como de todas as culturas.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado nas sementeiras e manutenção das flores e outros arbustos.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respetivos trabalhos.

Motoserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e abate de árvores.

Operador de máquinas industriais. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais, escavadoras ou de terraplenagem.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alforias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em trabalhos de ordenha, quer mecânica, quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operações que visam a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalho relacionado com a produção de peixe em viveiros e similares.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Resineiro. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da resina.

Tirador de cortiça falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça falca ou bóia.

Tirador de cortiça amadia e empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça amadia e ao seu empilhamento.

Tosquiador. — É o trabalhador que, habilitado com a respectiva carteira profissional ou dotado de conhecimentos práticos, tira a lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensaque e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que, durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio do esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas, etc.

Trabalhador agrícola de nível B. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções que não sejam englobadas nas tarefas típicas dos trabalhadores do nível A, e que pelas suas características exigem um menor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, do olival, da fruta, dos legumes, do tabaco, de cereais e de outras culturas próprias aos trabalhadores desta categoria.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços de segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviário.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação, colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias, colabora na vacinação.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufa. — É o trabalhador que, em viveiros ou em estufas, procede às sementeiras, regas,

plantações, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutas.

Trabalhador de estufa qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas plantadas ou semeadas em viveiros ou em estufas; poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que, durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a direcção do mestre.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas, de admissão e escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora:
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja:

Sebastião Torres Seita.
Manuel Gariapa Domingos.
Manuel António Vicente.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Agricultores do Baixo Alentejo:
Manuel Jorge Inácio Rodrigues.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Abril de 1981, a fl. 120 do livro n.º 2, com o n.º 113/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias assoc. sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço — Rectificação

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, encontra-se publicado o ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço, o qual enferma de algumas inexactidões que impõem a necessária rectificação.

Assim:

Na p. 2879, última linha, onde se lê «Praticante» deve ler-se «Praticante (até dois anos)».

Na p. 2879, onde se lê «Grupo III — Estafeta» deve ler-se «Grupo II — Auxiliar», «Estafeta».

Na p. 2880, onde se lê «Grupo V — Alfaiate» deve ler-se «Grupo V — Moldador de fibra de vidro (até dois anos)», «Alfaiate».

Na p. 2882, l. 22, onde se lê «Técnico administrativo» deve ler-se «Assistente administrativo».

Na p. 2886, l. 11, col. 2.ª, onde se lê «Controlador de tráfego» deve ler-se «Cobrador de tráfego».

Na p. 2895, l. 8, col. 2.ª, onde se lê «Depositado em 31 de Dezembro de 1981» deve ler-se «Depositado em 31 de Dezembro de 1980».