

Boletim do Trabalho e Emprego

9

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

1.ª SÉRIE

Preço 12\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 9	p. 755-802	8-MAR-1978
-----------------	--------	---------	-------	------------	------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

— Autorização para laboração contínua no sector de fabricação de fibras artificiais e sintéticas da empresa industrial de Carides de Francisco Dias de Oliveira & Filhos, L. ^{da}	756
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para as ind. extractivas	756
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila	757
— Constituição de uma CT encarregada dos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores da construção civil ao serviço de empresas que exerçam a actividade de construção civil em regime de administração directa ou como actividade supletiva	757
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os sectores de importação e armazenagem de materiais de construção, aços, tubos, metais, ferragens, ferramentas e equipamentos industriais	758
— Constituição de uma CT encarregada dos estudos preparatórios de regulamentação colectiva de trabalho para os electricistas não abrangidos por regulamentação específica	758
— CT para elaboração dos estudos preparatórios da revisão da PRT para empregados de escritório e correlativos — Alteração	759
— Alteração da constituição da CT emergente da PRT para a ind. metalúrgica e metalomecânica	759

Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil — Deliberações da comissão técnica	760
---	-----

Convenções colectivas de trabalho:

— CCTV entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e a Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores do Comércio e outras	761
---	-----

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

— Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis do Distrito do Porto — Rectificação	801
--	-----

Associações patronais — Estatutos:

Alterações:

— Assoc. dos Lojistas do Centro Comercial Imaviz (ALCCI)	802
— Assoc. Nacional das Empresas de Estiva — Rectificação	802
— Assoc. Industrial do Minho — Rectificação	802

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Autorização para laboração contínua no sector de fabricação de fibras artificiais e sintéticas da Empresa Industrial de Carides de Francisco Dias de Oliveira & Filhos, L.^{da}

A Empresa Industrial de Carides de Francisco Dias de Oliveira & Filhos, L.^{da}, com sede em Pousada de Saramagos, inserida na actividade de fibras artificiais e sintéticas (poliéster, viscose e nylon), requereu autorização para laborar continuamente, a fim de superar as dificuldades com que se debate, tornando-a economicamente viável.

Considerando, por um lado, que o regime de laboração contínua irá permitir a absorção de parte importante da mão-de-obra excedentária, contribuindo assim, decisivamente, para o abaixamento dos custos de produção;

Considerando, por outro lado, que tal regime irá proporcionar uma utilização mais racional do equi-

pamento existente, corrigindo desequilíbrios na capacidade de produção das várias secções:

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

A Empresa Industrial de Carides de Francisco Dias de Oliveira & Filhos, L.^{da}, é autorizada a laborar continuamente no sector de fabricação de fibras artificiais e sintéticas.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado da Indústria Extractiva e Transformadora, *Nuno Krus Abecasis*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para as ind. extractivas

Pelo Sindicato Livre dos Mineiros e demais similares das indústrias extractivas do Norte, Sindicato dos Mineiros do Sul e outras associações sindicais representativas dos trabalhadores que se ocupam na indústria extractiva foi apresentada, em 17 de Junho de 1977, uma proposta de contrato colectivo de trabalho à Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras, Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e Associação dos Industriais de Granitos e Pedreiras do Norte.

Após apresentação de contra proposta patronal, desencadeou-se a fase de negociações directas, sem obtenção de um acordo total, pelo que foi realizada em Dezembro de 1977 a tentativa de conciliação no Ministério do Trabalho, a requerimento da parte sindical.

Verificou-se, porém, a inviabilidade de, por esta via, se conseguir consenso em todas as matérias, nomeadamente no que se refere à tabela salarial, retroactividade, duração de trabalho e diuturnidades.

Nestes termos, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de

Fevereiro com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, determino a constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios da portaria de regulamentação de trabalho para as indústrias extractivas, apenas relativamente às matérias controvertidas.

Esta comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;

Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;

Dois representantes das associações sindicais interessadas;

Dois representantes das associações patronais do sector.

Ministério do Trabalho, 3 de Março de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Constituição de uma CT para elaboração dos estatutos preparatórios de uma PRT
para a Fábrica de Condutores Eléctricos-Diogo d'Ávila**

O processo de negociação encetado entre a administração da Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila e os trabalhadores ao seu serviço representados por vários sindicatos e conducente à revisão do ACTV que vem regulamentando as relações de trabalho na empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 30 de Setembro de 1976, frustrou-se, quer na fase de negociações directas, quer, posteriormente, na tentativa de conciliação levada a efeito nos termos do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Não foi também possível obter o acordo das partes quanto ao recurso à mediação ou à arbitragem.

Nestes termos e ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, ouvidos os Secretários de Estado do Planeamento e das Indústrias Extractivas e Trans-

formadoras, é criada uma comissão técnica para proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação do trabalho (tabela salarial) para a empresa, com a seguinte constituição:

- Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho;
- Um representante da Secretaria de Estado do Planeamento;
- Um representante da Secretaria de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras;
- Um representante da entidade patronal;
- Um representante dos sindicatos intervenientes.

Ministério do Trabalho, 28 de Fevereiro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT encarregada dos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores da construção civil ao serviço de empresas que exerçam a actividade de construção civil em regime de administração directa ou como actividade supletiva.

1 — O carácter vertical da regulamentação de trabalho (tabela de remunerações) constante na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/77, para o sector de actividade da construção civil, implica a exclusão do seu âmbito dos trabalhadores da construção civil ao serviço de empresas que exerçam essa actividade em regime de administração directa ou como actividade supletiva.

2 — Contra a não aplicabilidade da regulamentação colectiva vertical referida no n.º 1, as relações de trabalho situadas em sectores fora do âmbito da construção civil, concorrem razões decisivas, inerentes aos princípios e lógica da verticalização. Seja o objecto de unificação, por sectores de actividade, da regulamentação de condições colectivas de trabalho, seja o efeito condicionante determinado pela aplicação de condições colectivas de trabalho a sectores diferentes daquele que especificamente os motivou.

3 — É reconhecida a existência de situações de trabalhadores da construção civil, colocados em âmbito exterior à PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/77, que não têm regulamentação com processo de revisão em curso. Essas situações verificam-se sobretudo nos sectores dos lacticínios, pesca, fabricação e transformação de papel e indústrias de madeiras.

Por isso, impõe-se, quanto a estes, de acordo com o disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, cuidar da actualização das suas condições de trabalho — tabela de remunerações.

Nestes termos, determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

3.1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho — tabela de remunerações — para os trabalhadores da construção civil ao serviço de empresas que exerçam a actividade de construção civil em regime de administração directa ou como actividade supletiva, não abrangidos pela PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/77, nem por outra regulamentação específica dos sectores em que se integram, vigente ou com processo de revisão em curso.

3.2 — A comissão técnica será constituída por:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;
- Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Dois representantes da Federação dos Sindicatos da Construção Civil;
- Dois representantes da Confederação da Indústria Portuguesa.

Ministério do Trabalho, 3 de Março de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os sectores de importação e armazenagem de materiais de construção, aços, tubos, metais, ferragens, ferramentas e equipamentos industriais.

Considerando que a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e outros sindicatos apresentaram, no dia 10 de Setembro de 1976, uma proposta de celebração de uma convenção colectiva à Associação de Comerciantes de Materiais de Construção, à Associação Portuguesa de Armazenistas de Ferragens, Ferramentas de Equipamentos Industriais e à Associação Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais;

Considerando o impasse a que se chegou na fase de negociação directa;

Considerando que a fase de conciliação começou em Dezembro de 1976 e se prolongou até princípios do presente ano, não tendo, porém, possibilitado a obtenção de acordo;

Considerando, portanto, o grande lapso de tempo que decorreu desde o início do processo contratual e que a fase de conciliação está esgotada;

Considerando o parecer entretanto emitido pelo Ministério do Comércio e Turismo;

Considerando que estão preenchidos os requisitos para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, de acordo com o disposto na alínea c)

do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Nestes termos, e ao abrigo da mesma disposição legal, é criada uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os sectores referidos em epígrafe, a qual funcionará em Lisboa e terá a seguinte constituição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;
- Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
- Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Três representantes das associações patronais;
- Três representantes dos sindicatos.

Ministério do Trabalho, 3 de Março de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT encarregada dos estudos preparatórios de regulamentação colectiva de trabalho para os electricistas não abrangidos por regulamentação específica

Os trabalhadores electricistas não abrangidos por regulamentação colectiva específica obtiveram no passado uniformização das suas condições de trabalho através de emissão de portarias de alargamento de âmbito nos termos do artigo 27.º do revogado Decreto-Lei n.º 49 212, de 28 de Agosto de 1969.

A verticalização da contratação colectiva, conjugada com os condicionalismos legais hoje impostos para a extensão dos regimes convencionais, torna inviável o recurso a esta via para o preenchimento da referida finalidade.

Verificando-se que a dispersão geográfica e sectorial dos electricistas continua a originar a existência de profissionais sem regulamentação convencional específica cujas condições de trabalho se entende devem ser objecto de um mínimo de uniformização;

Considerando a desactualização dos regimes resultantes da aplicação das referidas portarias de alargamento de âmbito, que datam de 1975;

Tendo ainda em conta a inviabilidade do recurso a portarias de extensão e o disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro:

Determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de

Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, a constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho para os trabalhadores electricistas não abrangidos por regulamentação específica dos sectores em que se integram, que terá a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante do Ministério do Plano e Coordenação Económica;
- Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
- Dois representantes dos sindicatos dos electricistas;
- Dois representantes da Confederação da Indústria Portuguesa.

Ministério do Trabalho, 23 de Fevereiro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**CT para elaboração dos estudos preparatórios da revisão da PRT
para empregados de escritório e correlativos — Alteração**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, foi publicado o despacho que constituiu a comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios da revisão da portaria de regulamentação do trabalho para empregados de escritório e correlativos.

Tendo-se observado que não têm representação na comissão técnica alguns dos Ministérios em cujo âmbito se situa parte de uma extensa categoria de entidades patronais que deve ser considerada nos trabalhos preparatórios a realizar — pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública — determino:

Nos termos do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, na

composição da comissão técnica acima referida são integrados os seguintes membros:

- Um representante do Ministério da Defesa Nacional;
- Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante do Ministério da Educação e Cultura;
- Um representante do Ministério dos Assuntos Sociais.

Ministério do Trabalho, 23 de Fevereiro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Alteração da constituição da CT emergente da PRT
para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica**

Dado que o Dr. José Alberto da Silva Rebelo passou a desempenhar funções que o impossibilitam de continuar a representar o Ministério do Trabalho na CT emergente na PRT da indústria metalúrgica e metalo-mecânica publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, determino a seguinte alteração à constituição daquela comissão técnica, publicada no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977:

Dr. Augusto de Azeredo Costa Santos, em representação do Ministério do Trabalho.

Ministério do Trabalho, 28 de Fevereiro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil
Deliberações da comissão técnica

I

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base XL da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, deliberou por unanimidade:

Criar e enquadrar as seguintes categorias profissionais:

I — 1 — É criada a categoria profissional de apontador (metalúrgico), em que se integrarão os trabalhadores que procedem à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes de classificação profissional, a categoria de apontador (metalúrgico) é enquadrada no grupo IV do anexo II.

II — 1 — É criada a categoria profissional de montador-ajustador de máquinas (metalúrgico), em que se integrarão os trabalhadores que montam e ajustam máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas categorias os trabalhadores que procedem à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional, a categoria de montador-ajustador de máquinas é enquadrada nos seguintes grupos do anexo II:

Montador-ajustador de máquinas de 1.ª —
Grupo IV;

Montador-ajustador de máquinas de 2.ª —
Grupo V;

Montador-ajustador de máquinas de 3.ª —
Grupo VI.

Aditar à base XVI (duração do trabalho)
um número, com a seguinte redacção:

III — 6 — Para os trabalhadores de hotelaria o período de trabalho diário será intervalado por um descanso de duração não inferior a uma nem superior a quatro horas.

Aditar ao anexo I — alínea J) Hotelaria
(Hot) — j. 1. — Condições de exercício da profissão — as seguintes disposições:

IV — 4 — Os trabalhadores de hotelaria têm sempre direito à alimentação em espécie, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em 600\$.

5 — A alimentação é constituída pelas refeições do pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho. Desde que este se não prolongue para além das dezoito horas e trinta minutos, apenas são devidas as duas primeiras refeições.

6 — Quando se não forneçam refeições a que o trabalhador tem direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro.

7 — No decurso das férias, o trabalhador tem direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.

8 — O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, tem direito a que a mesma lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que lhe seja paga nos termos do n.º 4.

9 — O valor da alimentação referido no n.º 4 não é dedutível no vencimento conferido pelo trabalhador na empresa e será acrescido a respectiva retribuição mensal nos casos em que lhe deva ser pago em dinheiro.

10 — O valor da alimentação referido no n.º 4, entende-se reportado às três refeições diárias: pequeno-almoço, almoço e jantar.

Aditar ao anexo III as seguintes classificações de profissões e respectivos níveis de qualificação:

V — A — Cerâmica:

Formista-moldista — 4.3.

L — Metalomecânicos:

Entregador de ferramentas, materiais e produtos — 5.

II

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base XL da PRT em epígrafe, publi-

cada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, deliberou por unanimidade:

I — Dar ao disposto nos grupos XIV e XV do anexo II, no que se refere ao enquadramento dos pré-aprendizes, a seguinte interpretação:

Os grupos de remuneração relativos aos pré-aprendizes — grupos XIV e XV — determinam-se exclusivamente em função da idade.

II — Aditar ao anexo II, A — Enquadramento das profissões e categorias, *in fine*, o seguinte:

Nota

1 — Os trabalhadores menores de 18 anos ao serviço das empresas à data da publicação da portaria que não estejam afectos a um regime de aprendizagem específico de acordo com os n.ºs 1 e 2 da alínea A), A.1., do anexo I, serão remunerados da seguinte forma:

Com 14 anos — grupo XV;
Com 15 anos — grupo XIV;
Com 16 anos — grupo XII;
Com 17 anos — grupo XI.

2 — Ao atingirem 18 anos de idade, os trabalhadores que não estejam nas condições previstas na última parte do número anterior, serão classificados de acordo com o disposto no n.º 8 da alínea A), A.1., do anexo I.

III — Dar à alínea d) do n.º 1, A.1., da alínea A) Cerâmicos (CE) do anexo I, a seguinte redacção:

1.
 - a)
 - b)
 - c)

d) Seis meses para todas as categorias com aprendizagem.

IV — Criar e enquadrar a seguinte categoria profissional:

1) É criada a categoria profissional de torneiro mecânico em que se integrarão os profissionais que, operando e torneiro mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes à operação a executar.

2) Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional, a categoria de torneiro mecânico é enquadrada nos seguintes grupos do anexo II:

Torneiro mecânico de 1.ª — Grupo IV;
Torneiro mecânico de 2.ª — Grupo V;
Torneiro mecânico de 3.ª — Grupo VI.

V — Criar e enquadrar a seguinte categoria profissional:

1) É criada a categoria profissional de fiel de armazém (metalúrgico) em que se integrarão os trabalhadores que, no armazém, regista, manual ou mecanicamente, internamente, as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

2) Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional a categoria de fiel de armazém é enquadrada no grupo V do anexo II.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCTV entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e dos industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e a Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores do Comércio e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e ilhas adjacentes se dedicam à indústria de águas minero-medicinais e de mesa, refrigerantes e sumos de frutos,

bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este CCT entra em vigor no quinto dia após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e*

Emprego e será válido por doze meses, sem prejuízo do prazo legal actualmente em vigor, considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de sessenta dias, até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos do n.º 3.

2 — No respeitante à tabela salarial (anexo II), este CCT, todavia, produzirá efeitos a partir dos três meses anteriores ao mês da sua publicação, podendo, no entanto, os encargos daí resultantes ser liquidados até 31 de Março de 1978, concedendo-se às empresas a faculdade de não efectuarem pagamentos relativos a esses encargos no mês de Dezembro de 1977.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser apresentado à parte contrária, com uma antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

4 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, devendo ainda explicitar, cláusula por cláusula, os motivos da não aceitação, se a houver.

5 — Havendo contraproposta, as negociações iniciam-se até dez dias após a recepção da mesma.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Designação e categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As classificações referidas no número anterior, depois de sujeitas à aprovação dos representantes dos trabalhadores nos termos do n.º 4 da cláusula 91.ª, serão comunicadas aos trabalhadores interessados, que poderão reclamar junto da entidade patronal.

Cláusula 4.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — As empresas obrigam-se, para efeitos de admissão, a consultar o Serviço Nacional de Emprego e o serviço de colocação dos sindicatos.

2 — No caso de igualdade de condições para o preenchimento do lugar, as empresas obrigam-se a admitir, prioritariamente, desempregados.

3 — Não poderá haver discriminação pelo facto de o candidato ser deficiente, devendo as empresas com mais de cinquenta trabalhadores ter no seu quadro permanente, sempre que possível, 2 % de deficientes.

4 — As empresas com cem ou mais trabalhadores assegurarão e custearão a realização de exame médico.

5 — O exame médico a que se reporta o número anterior deverá, realizar-se até ao décimo quinto dia posterior ao da admissão.

6 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico proceder a uma informação escrita pormenorizada sobre o seu estado de saúde.

7 — Nos quinze dias posteriores à admissão deverá ser assinado um documento, por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro ainda a enviar para a associação sindical respectiva, desde que o trabalhador esteja sindicalizado, e donde conste o seguinte:

- a) Identificação completa do trabalhador;
- b) Definição de funções;
- c) Categoria profissional;
- d) Classe, escalão ou grau, se os houver;
- e) Retribuição (remuneração, subsídios e outros);
- f) Horário de trabalho;
- g) Local de trabalho;
- h) Condições particulares de trabalho, se as houver;
- i) Resultado do exame médico de admissão;
- j) Regulamentos específicos da empresa.

8 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.ª

(Condições especiais de admissão)

1 — As habilitações referidas no n.º 4 desta cláusula não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelho onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

2 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

3 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão para todos os efeitos os direitos e regalias já adquiridos.

4 — Para o ingresso nas profissões previstas neste CCT são exigidas as condições mínimas que se seguem:

Grupo A — Cobradores

1 — A idade mínima de admissão é de 21 anos.

2 — *Habilitações mínimas.* — As condições mínimas exigidas por lei.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

2 — As idades mínimas para admissão: 14 anos para paquetes, 18 anos para contínuos e trabalhadores de limpeza e 21 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório.

4 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

1 — A idade mínima de admissão será a de 14 anos e as habilitações serão as mínimas legais.

2 — A comprovação dos anos de serviço deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou pelo Sindicato.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — As habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos terão de ser classificados em categoria superior a praticante.

4 — Não poderão ser admitidos vendedores com menos de 21 anos de idade.

Grupo E — Trabalhadores de enfermagem

Possuir carteira profissional passada pelo sindicato.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrícolas, farmacêuticos e oficiais maquinistas da marinha mercante, licenciados e bacharéis pelas Faculdades de Ciências) será sempre exigida a carteira profissional. Enquanto não houver entidade competente para passar a respectiva carteira profissional aos graduados pelas Faculdades de Ciências, terá igual valor, para este fim, a certidão de curso respectiva.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência ao candidato com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

5 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

6 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais de engenharia já ao serviço da empresa, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Para os profissionais de escritório as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento de carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, oficialmente reconhecido;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — Aprendizagem:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo;
- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos têm um período de aprendizagem de um ano para a categoria de «despenseiro» e de seis meses para a de «empregado de balcão»;
- c) Seja qual for a idade no momento de admissão a aprendizagem para a categoria de «cozinheiro» será de dois anos;

- d) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, que completem o período de aprendizagem antes de atingirem aquela idade, passam à categoria de «estagiário».

5 — Estágio:

- a) O período de estágio é de doze meses;
- b) Haverá um período de estágio para a categoria de «cozinheiro»;
- c) Os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses e os dispensados de aprendizagem não estão sujeitos a estágio;
- d) Logo que completados os períodos de aprendizagem e estágio, os trabalhadores ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Carteira profissional:

- a) O documento comprovativo da categoria profissional dos trabalhadores é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz ou o cartão de identificação sindical;
- b) Nenhum profissional poderá exercer a profissão sem se munir de um dos documentos referidos no número anterior.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

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

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um anos conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente com 14, 15, 16 e 17 anos;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz;
- c) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;
- d) Ascendem ao escalão imediato os praticantes que tenham terminado o período de dois anos de prática.

3 — Praticantes: são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões de metalurgia ou metalomecânica.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos.

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

6 — Nas categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificadores, os

menores são directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do grupo I da cláusula 9.ª

7 — O tempo de tirocínio e aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenham sido prestados, conta-se sempre para efeito de antiguidade dos praticantes e dos aprendizes, de acordo com certificado comprovativo de exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

1 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Habilitações literárias:

Habilitações mínimas legalmente exigidas.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

a) Motoristas — Habilitações mínimas legais e respectiva carta de condução;

b) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens — Idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

3 — Habilitações literárias:

A escolaridade mínima imposta por lei.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

A idade mínima de admissão é de 16 anos.

Grupo O — Trabalhadores químicos

1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Analista — curso auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

3 — Preparador de laboratório — 6.ª classe ou ciclo preparatório.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 — Director fabril: bacharelato em curso apropriado para o desempenho da função ou cinco anos de exercício efectivo nas mesmas funções.

2 — Chefe de produção: curso industrial ou equivalente, ou cinco anos de exercício efectivo de funções.

3 — Restantes categorias profissionais: mínimo de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores poderá ser feita mediante um período experimental único de noventa dias, ficando as entidades patronais obrigadas a comprovar os motivos de não admissão em documento escrito a entregar ao trabalhador com cópia ao sindicato respectivo, se ele for sindicalizado.

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

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação, por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente.

§ único. Em caso de litígio cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 7.ª

(Readmissão)

O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade da reforma por velhice.

Cláusula 8.ª

(Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos representativos dos trabalhadores um exemplar de cada um dos modelos de mapas de pessoal em vigor.

2 — O mapa anual deverá ser enviado aos sindicatos até à data para isso fixada na lei e o mensal (mapa de quotização sindical) até ao dia 20 de cada mês.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, a cópia dos mapas referidos nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência respectiva.

Cláusula 9.ª

(Dotações mínimas)

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

1 — Nas empresas com o mínimo de doze trabalhadores deste grupo, inclusive, existirá obrigatoriamente

um chefe de pessoal de apoio, observando-se para um número mais elevado de trabalhadores a mesma proporcionalidade.

2 — Nas empresas que possuem mais de um estabelecimento ou lugar de trabalho (delegações, filiais, etc.) observar-se-á, em cada um deles, a regra estabelecida no número anterior.

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

- O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três;
- Até cinco trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém;
- De seis a onze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém;
- De doze a vinte trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém;
- Com mais de vinte, haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;
- Por cada grupo de dez equipas de distribuição em serviço terá de haver um inspector de vendas;
- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas;
- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1.ª	2.ª	3.ª
1	—	1	—
2	1	1	—
3	1	1	1
4	1	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	4	3	2
10	4	4	2

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

- j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;
- l) Além deste quadro de densidades mínimo, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

1 — É obrigatória a existência de um chefe de escritório, director de serviços ou chefe geral de serviços onde haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatória a existência de um chefe de serviços onde haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — É obrigatória a existência de um chefe de secção ou guarda-livros num escritório com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

4 — É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário nos escritórios até quatro trabalhadores, um segundo-escriturário nos escritórios até três trabalhadores e um terceiro-escriturário nos escritórios até dois trabalhadores.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalo-mecânicos

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

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	3.ª	Praticante
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	2	1
7	2	2	2	1
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	3	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporções estabelecidas neste grupo.

4 — As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal resulte a promoção de profissionais.

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

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

1 — As proporções mínimas baseiam-se no conjunto de profissionais da mesma profissão, nos termos do

quadro de densidades abaixo mencionado, ao qual se acrescentou o correspondente número máximo de trabalhadores indiferenciados (auxiliares menores e serventes):

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1.ª categoria	2.ª categoria	Aprendizes	Auxiliares menores	Serventes
1	—	1	—	—	—
2	1	—	—	—	1
3	1	1	—	—	1
4	1	1	—	1	1
5	2	1	—	—	2
6	2	1	—	1	2
7	2	1	1	—	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	—	4
10	2	2	1	1	4

Notas. — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

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

Grupo P — Trabalhadores de produção

Para os operadores da linha de produção será observado o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Operadores de 1.ª	Operadores de 2.ª
1	1	—
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7

Cláusula 10.ª

(Acesso)

1 — Princípios gerais:

- Para o preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando não possua nos seus quadros trabalhadores que reúnam as condições para tal;
- Em caso de igualdade entre trabalhadores da empresa, terá prioridade aquele que esteja há mais tempo, independentemente da sua categoria profissional, ao serviço da entidade patronal.

2 — Para o acesso dentro dos diversos grupos profissionais, observar-se-ão as seguintes normas:

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

O lugar de chefe de pessoal de apoio deverá ser ocupado por trabalhadores promovidos das restantes categorias constantes deste grupo.

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1 — Após três períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com menos de 16 anos;

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

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

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

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

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e Curso Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os 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.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazéns

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

e) O terceiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após dois anos de permanência na respectiva categoria;

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato.

Grupo F — Profissionais de engenharia

1 — Neste grupo profissional adoptou-se a designação de profissionais de engenharia, estando nele integrados os profissionais habilitados com um curso superior ou todos aqueles que exercendo aquela actividade profissional não possuem aquela habilitação académica.

2 — Consideram-se 6 graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1A) e (1B), apenas diferenciados pelo vencimento.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1A ou 1B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Os profissionais de engenharia sem grau académico e devidamente credenciados seguem o estabelecido na alínea anterior para os bacharéis.

5 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1A, 1 ano no grau 1B e dois anos no grau 2.

6 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

7 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, foi feita com base nas recomendações da FEANI. (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenharia).

8 — No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

9 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau, para pertencer a esse grau.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

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

2 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos e porteiros. Os paquetes, telefonistas, contínuos, porteiros ou guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para trabalhadores de escritório, serão promovidos a uma das categorias do anexo 1, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo H — Trabalhadores de hotelaria

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão, nas condições específicas deste CCT, preenchidas pelas categorias imediatamente inferiores.

2 — Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, os candidatos a propor serão escolhidos entre aqueles que apresentem melhores índices de classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

1 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

3 — Os prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 deste grupo contam-se a partir de 1 de Junho de 1975.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

a) A partir de um ano após a publicação deste CCT, os oficiais de 2.ª que tenham completado três anos nessa categoria serão automaticamente promovidos a oficiais de 1.ª;

b) Os aprendizes com mais de dois anos nessa categoria, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

c) No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem;

d) Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente serem tidos em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos;

e) Aos aprendizes será passado pelo Sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação que a entidade patronal se obriga a enviar ao respectivo Sindicato;

f) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes;

g) Serventes:

1 — Após três anos de permanência na qualidade de servente, este poderá solicitar à entidade patronal ingresso em profissão por ele indicada;

2 — A entidade patronal pronunciar-se-á sobre a admissibilidade da solicitação a que se refere o número anterior em prazo máximo de trinta dias, contados a partir do momento em que dela teve conhecimento;

3 — A entidade patronal que não admitir a passagem automática para a profissão indicada pelo servente, deverá marcar, dentro do prazo referido no número anterior, exame para efeitos de ingresso na profissão, devendo avisar o interessado com a antecedência mínima de oito dias;

4 — Caso se verifique a reprovação no exame referido no n.º 3 e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame;

5 — Para efeito do estipulado nesta cláusula conta-se o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontre no momento em que solicitou exame;

6 — Para a realização do exame referido nos n.ºs 3 e 4, será nomeada uma Comissão constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato respectivo e um terceiro elemento escolhido por acordo dos representantes das partes.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

1 — Aos técnicos de desenho são asseguradas as seguintes promoções:

a) Os trabalhadores com o curso industrial de desenho ou equivalente, ingressam directamente na carreira de técnico de desenho, com a categoria de:

1 — Tirocinante do 1.º ano, se até à admissão não tiverem exercido a profissão.

2 — Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos no exercício da profissão como praticantes.

3 — Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado três anos no exercício da profissão.

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial de desenho ou equivalente, possuam o curso oficial de especialização em desenho e que ainda não tenham praticado na profissão exercerão a mesma durante seis meses com a categoria de tirocinantes do 2.º ano, decorridos os quais ingressarão na categoria de desenhador até três anos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o mesmo conste do respectivo certificado de trabalho.

Grupo O — Trabalhadores químicos

Aos trabalhadores químicos serão asseguradas as seguintes promoções:

- a) Os analistas de 2.^a e 3.^a categoria serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior decorridos três anos de permanência na sua categoria;
- b) Os estagiários, decorridos seis meses de permanência nesta categoria, serão obrigatoriamente promovidos a analista de 3.^a

Grupo P — Trabalhadores da produção

Os operadores de linha de produção de 2.^a serão promovidos a operadores de linha de produção de 1.^a, dois anos após a sua permanência naquela categoria.

Os operadores de linha de produção que forem classificados como operadores de linha de produção de 2.^a em função da entrada em vigor deste CCTV, serão automaticamente promovidos a operadores de linha de produção de 1.^a, em Janeiro de 1979.

CAPÍTULO III

Contratos de duração temporária Regimes especiais

Cláusula 11.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição é feita a prazo e deverá constar, obrigatória e inequivocamente, de documento escrito, cuja cópia deve ser entregue ao trabalhador e outra ao sindicato que o representa, se for sindicalizado.

2 — O contrato para efeitos de substituição não poderá ter prazo inferior a dois meses nem superior a seis meses salvo prazos maiores acordados antes da entrada em vigor deste CCT.

3 — Se o prazo de seis meses for ultrapassado ou se o contrato for renovado após a apresentação do substituído, o trabalhador substituído passará automaticamente a trabalhador efectivo da empresa contando-se a sua antiguidade a partir da data da sua admissão provisória.

4 — Verificando-se a cessação do contrato do trabalhador substituído este terá um pré-aviso de oito dias e receberá uma retribuição correspondente ao período de férias calculado na proporção de 2 dias e meio por cada mês de trabalho e respectivo subsídio, salvo se as já gozou ou recebeu, bem como do subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Verificando-se a cessação do contrato do trabalhador substituído, o trabalhador substituído terá prioridade absoluta no preenchimento do lugar desde que possua qualificação para o exercer.

6 — Ocorrendo vaga na empresa para as funções inerentes à categoria do trabalhador substituído este terá prioridade absoluta no preenchimento dessa vaga desde que em igualdade de circunstâncias com outros trabalhadores.

Cláusula 12.^a

(Trabalho sazonal — Contrato a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo superior a dois meses e inferior a seis meses salvo prazos maiores acordados antes da entrada em vigor deste CCT.

2 — Se houver renovação do contrato a prazo no preenchimento do mesmo posto de trabalho dos sectores de produção e distribuição e dentro do mesmo ano civil, o trabalhador terá automaticamente direito à sua admissão efectiva na empresa, contando-se a sua antiguidade a partir da sua admissão provisória.

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

b) A caducidade do contrato, nos termos da alínea anterior, não confere direito a qualquer indemnização; não sendo cumprido o pré-aviso referido na alínea anterior o trabalhador terá direito à sua admissão efectiva na empresa nos termos do referido no n.º 2.

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

5 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 4, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

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

7 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contratantes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início, prazo do contrato e serviço ou obra a que a prestação de trabalho se destina.

8 — Ocorrendo vagas na empresa o trabalhador sazonal terá prioridade no preenchimento dessa vaga em relação aos candidatos do exterior desde que estejam em igualdade de condições com ele.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço, função e o cargo ou cargos que desempenhou. Do certificado deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Em caso de observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Incentivar o interesse na aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, mediante a entrega da cópia deste;
- i) Integrar no processo individual todas as informações de serviço sobre o trabalhador, depois de este ter tomado delas conhecimento, sob pena de serem irrelevantes para todo e qualquer efeito, designadamente de disciplina e promoções;
- j) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria e especialidade, excepto nos casos previstos neste contrato;
- l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- m) Segurar, obrigatoriamente, todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho.

Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- c) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Usar de urbanidade nas suas relações dentro dos locais de trabalho com superiores hierárquicos e companheiros de trabalho e as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia, em concorrência desleal com a entidade patronal, nem divulgar informações referentes aos seus métodos de produção ou projectos e práticas comerciais;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Cumprir o presente contrato em matéria da sua competência;
- j) Incentivar a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- l) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 15.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador exerça ou invoque os seus direitos legais ou contratuais ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços produzidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição ilíquida e demais regalias do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- f) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa, com excepção das que prestem serviços de limpeza, de transporte ou em regime de avença;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas (sem retribuição certa mínima), bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo, neste caso, se o fizerem em regime próprio de profissão liberal;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho com o trabalhador e readmiti-lo de seguida, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) A prática do *lock-out*.

Cláusula 16.^a

(Transferência do trabalhador)

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo com o seu acordo escrito, que será desnecessário se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista neste CCT, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 17.^a

(Alteração da entidade patronal)

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, nomeadamente fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, e ainda no caso de cessação de exploração, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos doze meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os trinta dias anteriores àquela operação, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e as garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho nos termos da cláusula 44.^a

Cláusula 18.^a

(Situação de falência ou insolvência)

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não pode ultrapassar quarenta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e sem prejuízo das normas sobre o trabalho por turnos e do disposto na cláusula 92.^a

2 — Para os trabalhadores dos serviços administrativos, todavia, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Sem prejuízo dos horários máximos de quarenta ou quarenta e cinco horas semanais previstos nos números anteriores, as empresas que, à data da entrada em vigor deste CCT, tenham laboração ao sábado deverão, no prazo de noventa dias, adaptar os horários de laboração ao disposto nos n.ºs 1 e 2.

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

5 — A todos os profissionais será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

6 — Aos motoristas e ajudantes de motorista é obrigatório o uso de caderneta de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Trabalho extraordinário)

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

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

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder cento e vinte horas anuais e duas horas por dia.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho extraordinário, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

Cláusula 21.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens: 50 % quanto às duas primeiras horas e 100 % quanto às restantes. Estas percentagens entendem-se sem prejuízo da retribuição especial por trabalho nocturno, se a ela houver lugar.

2 — Sempre que um trabalhador, por força maior ou caso fortuito, execute oito ou mais horas de trabalho extraordinário por dia, terá direito, além da retribuição prevista no n.º 1 desta cláusula, a descansar no dia seguinte, sem perda de retribuição.

3 — O pagamento de trabalho extraordinário terá de ser efectuado com a retribuição do mês a que diz respeito, se for prestado antes do processamento dos vencimentos, ou com a retribuição do mês seguinte, se for prestado depois dessa data.

4 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Os trabalhadores que prestem mais de duas horas de trabalho extraordinário terão direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ou, na falta deste, ao seu pagamento.

6 — Para efeitos do número anterior, o pagamento será efectuado contra factura, até ao limite de 120\$ para almoço ou jantar e de 30\$ para pequeno-almoço.

Cláusula 22.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, o trabalho prestado em dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e feriados será pago com o acréscimo de 200 % da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis subsequentes, qualquer que tenha sido a sua duração.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito ao trabalhador a um descanso num dos três dias úteis subsequentes, equivalente ao trabalho prestado, no mínimo de meio período de trabalho.

4 — No caso previsto no n.º 1, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento de uma importância equivalente a meio dia de trabalho normal quando este valor não seja atingido pela regra fixada.

Cláusula 23.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvida a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelo menos, cinco anos de trabalho em regime de turnos terá prioridade absoluta no preenchimento de vaga que abra na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

Se o trabalhador atingir vinte anos de trabalho em regime de turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica, passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos integrados no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — A escala dos turnos rotativos deverá ser fixada com um mês de antecedência.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência de serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 24.ª

(Retribuição do trabalho por turnos)

1 — As horas de trabalho diurno nos turnos rotativos serão pagas na base de 1500\$. As horas de trabalho nocturno nos turnos rotativos serão cal-

culadas na base de 2000\$, acrescidas de percentagem dada pelo trabalho nocturno, nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 25.ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

1 — Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % ou 35 %, respectivamente, conforme o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas ou para além das 24 horas, à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas por trabalho extraordinário; as taxas por trabalho extraordinário e por trabalho nocturno serão aplicadas autonomamente sobre o salário da hora simples, adicionando-se, de seguida, as remunerações obtidas.

Cláusula 26.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 15 % da remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato, desde que o trabalhador esteja sindicalizado.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 27.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros e ainda dos trabalhadores incluídos no último turno da semana.

3 — São para todos os feitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;

O dia 24 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, pode este ser substituído pelo feriado distrital ou pelo dia de tradição do local onde se situam as instalações da empresa.

Cláusula 28.ª

(Período de férias)

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

2 — Não obstante o disposto na parte final do número seguinte, no ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, que se completará em 31 de Dezembro, e ao respectivo subsídio.

Se o trabalhador se despedir ou for despedido com justa causa depois de ter gozado as férias e antes de 31 de Dezembro, compensará a empresa pelo que recebeu a mais a título de férias e respectivo subsídio, até ao limite das importâncias que a outro título lhe forem devidas.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo por parte do trabalhador, aplica-se o regime previsto no n.º 8 desta cláusula.

5 — No regresso do trabalhador do serviço militar, desde que este seja em ano diferente do do ingresso, o trabalhador terá direito a gozar as férias de acordo com os n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

No ano seguinte esse trabalhador terá preferência na marcação das férias.

8—No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do 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.

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

10—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 verificou, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

11—Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente.

12—Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

13—As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, aplicando-se ainda, se for caso disso, o disposto na parte final do n.º 10.

14—O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado por trabalho suplementar nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 8 desta cláusula.

15—Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos a ela não imputáveis, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

16—O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

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

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

c) 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.

18—Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de férias)

1—Até dez dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2—No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias calculados nos termos do n.º 2 da cláusula 28.ª

Cláusula 30.ª

(Definição de falta)

1—Por falta entende-se a ausência por inteiro ao período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado.

2—Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

Cláusula 31.ª

(Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e/ou gravidade não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, institui-

ções de previdência ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;

- c) Casamento durante duas semanas;
- d) Falecimento do cônjuge ou companheiro/a (notoriamente reconhecido como tal), pais, padrasto/madrasta, filhos/enteados, sogros, genros e noras ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, tios, cunhados e sobrinhos, durante três dias;
- f) Falecimento dos restantes parentes e afins até ao 4.º grau da linha colateral, bem como de outras pessoas que coabitem com o trabalhador, durante um dia;
- g) Nascimento de filho, durante três dias, sendo dois seguidos;
- h) Cumprimento das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação, nunca mais do que uma vez por trimestre;
- j) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço.

2 — Nos casos mencionados nas alíneas d) e e), os trabalhadores serão dispensados, com perda de retribuição, durante o tempo necessário para as viagens, se as houver.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.ª

(Consequências das faltas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo do disposto na cláusula 83.ª, n.º 8.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir o período de férias imediato à razão de um dia de férias por cada três faltas não justificadas, até um máximo de um terço das férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 33.ª

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos na cláusula 31.ª e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.ª

(Dispensas)

1 — Por mútuo acordo com a entidade patronal, os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de quaisquer regalias ou direitos, excepto

o direito à retribuição, quando tenham de tratar de quaisquer assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do seu período normal de trabalho.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso comprovado de impossibilidade.

Cláusula 35.ª

(Licença sem retribuição)

A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

Cláusula 36.ª

(Impedimentos prolongados)

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

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

3 — Além do consignado no n.º 1, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por crimes que admitam caução, pelo período que aquela durar, até quarenta e cinco dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 38.ª

(Cessação por mútuo acordo)

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 número anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reasumindo 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 39.ª

(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 a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a sua empresa o receber, havendo neste caso lugar ao pagamento ao trabalhador das indemnizações previstas na lei para o despedimento sem justa causa;
- 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 40.ª

(Rescisão com justa causa)

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

2 — Verificando-se justa causa, a qual será obrigatoriamente apurada através de adequado processo disciplinar, nos termos do capítulo seguinte, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Qualquer despedimento que se efectue com violação do disposto nos números anteriores será nulo e de nenhum efeito, mantendo-se a relação de trabalho com todos os seus efeitos.

4 — Da decisão tomada no final do processo caberá recurso para a via judicial competente, e no caso de sentença favorável ao trabalhador a entidade patronal é obrigada a pagar-lhe as retribuições e demais regalias desde a data do despedimento até à data da decisão final.

5 — No caso previsto do número anterior, o trabalhador terá direito a optar entre a sua reintegração

na empresa e uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou sua fracção, com um mínimo de três meses.

Cláusula 41.ª

(Justa causa)

1 — Considera-se justa causa de despedimento qualquer facto ou circunstância que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

2 — Constituem justa causa de despedimento, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa desde que ocorridos dentro da mesma;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinam directamente prejuízo ou risco grave para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;
- h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas ou injúrias graves ou outras ofensas gravemente culposas 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.

Cláusula 42.ª

(Ausência de justa causa)

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

- a) Quando houver reconhecido, por conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho, nomeadamente deixando correr desde a data em que deles tem conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias;
- b) Quando houver inequivocamente e por escrito declarado sem efeito o facto alegado.

Cláusula 43.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem 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.

4 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, 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.

Cláusula 44.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 40.ª

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 45.ª

(A quem compete o poder disciplinar)

O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infractor.

Cláusula 46.ª

(Procedimento disciplinar)

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, excepto se a sanção aplicável for a repreensão verbal.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.ª, o processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de quinze dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

4 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, nos casos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 41.ª

Cláusula 47.ª

(Processo para averiguação de justa causa)

1 — O processo disciplinar iniciar-se-á com a participação respeitante à infracção disciplinar.

2 — No processo disciplinar é obrigatória a audição em auto de declarações do trabalhador, que poderá, para o efeito, ser acompanhado de mandatário constituído, para o que deverá ser avisado com, pelo menos, quarenta e oito horas de antecedência.

3 — Ouvido o trabalhador nos termos da alínea anterior, ser-lhe-á entregue, sendo caso disso, uma nota de culpa nos termos das alíneas seguintes.

4 — Os factos de acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador, através de uma nota de culpa claramente discriminada, podendo o trabalhador consultar todo o processo, por intermédio de mandatário, desde que alheio à empresa.

5 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente a cada comportamento concreto imputado ao trabalhador.

6 — O trabalhador, no prazo de dez dias a contar da recepção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, arrolando nesta as testemunhas cuja audição pretenda requerer, as quais não poderão ultrapassar o número de três por cada facto imputado.

7 — A entidade patronal, uma vez obtido o parecer favorável das entidades referidas no n.º 9, poderá deixar de efectuar as diligências requeridas pelo trabalhador, desde que tenham sido reconhecidas como dilatórias.

8 — Só podem ser tomadas declarações, tanto ao trabalhador como às testemunhas, no próprio local de trabalho ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana.

9 — Quando o processo estiver completo, será presente uma cópia integral pela empresa, pela ordem indicada, à CT, à CIE, à CSE ou ao delegado sindical, se existirem, ou ao sindicato respectivo, no caso de não existir nenhuma daquelas entidades, devendo, seja qual for a entidade consultada, pronunciar-se no prazo de uma semana. No caso de o processo ser apresentado à CT, deverá ainda ser presente, simultaneamente, ao respectivo sindicato, que se pronunciará no prazo atrás referido.

10 — A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela(s) entidade(s) mencionada(s) no número anterior que se tiver(em) pronunciado.

11 — A decisão só pode ser proferida decorridos dez dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 9 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os factos considerados provados.

12 — Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado, o incumprimento do disposto no n.º 9 e a falta de entrega ao mesmo da decisão final.

13 — No caso previsto na alínea anterior e ainda no caso de o tribunal junto ao qual o trabalhador recorreu se pronunciar pela inexistência de justa causa, inadequação da sanção ao comportamento verificado e inexistência ou nulidade do processo disciplinar, o trabalhador tem direito às retribuições que teria recebido até à data da sentença e a ser reintegrado na empresa na categoria que teria se tivesse estado ao serviço.

14 — Se o trabalhador não fizer uso da faculdade a que se reporta a parte final do número anterior, terá direito a receber as indemnizações previstas na cláusula 40.ª

Cláusula 48.ª

(Processo disciplinar para outras sanções)

Os trâmites do processo disciplinar, no caso das sanções previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 49.ª, serão os seguintes:

- a) O trabalhador considera-se ouvido mediante a entrega da nota de culpa elaborada nos termos do n.º 4 da cláusula 47.ª;
- b) O trabalhador terá direito a apresentar a sua defesa por escrito no prazo de cinco dias ou de dois dias, consoante haja ou não consulta do processo por mandatário alheio à empresa;
- c) Com a defesa, o trabalhador poderá arrolar testemunhas, que não poderão exceder o número de três por cada facto constante da nota de culpa;
- d) Finda a instrução do processo disciplinar, este será presente à CT ou ao delegado sindical ou ao sindicato, consoante a preferência

do trabalhador, os quais emitirão parecer nas quarenta e oito horas seguintes. É da responsabilidade do trabalhador informar a entidade patronal da entidade que escolheu, bem como a participação desta no processo, dentro do prazo atrás previsto;

- e) Só depois de junto ao processo o parecer ou de decorrido o prazo em que deva ter sido proferido é que a entidade patronal poderá aplicar qualquer das sanções previstas.

Cláusula 49.ª

(Sanções disciplinares)

1 — No exercício do poder disciplinar a que se reportam as cláusulas anteriores, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

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

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

Cláusula 50.ª

(Prescrição da responsabilidade disciplinar)

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou a partir do momento em que cessa o contrato de trabalho.

Cláusula 51.ª

(Comunicação das sanções)

Com excepção da repreensão verbal, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo máximo de oito dias a contar da decisão de que emergem, com indicação sucinta dos respectivos fundamentos.

Cláusula 52.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido nos termos legais ou contratuais;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspecção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até doze meses após os factos referidos no número anterior; quanto ao despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou tenham exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, este presume-se sem justa causa.

3 — Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da remuneração perdida;
- b) Se consistiu em despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro daquilo a que teria direito, com o mínimo de seis meses de retribuição, no caso de não optar pela reintegração na empresa, ou de doze meses, no caso da alínea f) do n.º 1.

Cláusula 53.ª

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se o cumprimento das disposições contratuais.

Cláusula 54.ª

(Indemnização nos termos gerais do direito)

As indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 52.ª e no n.º 5 da cláusula 40.ª não excluem a indemnização a que os trabalhadores tenham direito nos termos gerais da lei.

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 55.ª

(Princípio geral)

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

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte-variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

5 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas realizadas em cada mês será feito, mediante a respectiva facturação, com o vencimento do mês seguinte.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído o abono mensal de 500\$.

As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade, casos em que a entidade patronal poderá abrir inquérito com vista ao apuramento de eventual negligência ou fraude por parte dos trabalhadores, o qual poderá determinar as consequências disciplinares previstas neste CCT.

Cláusula 56.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1 — Qualquer que seja a forma de pagamento (semanal ou quinzenal), a retribuição certa mínima que o trabalhador aufera no cômputo das semanas e das quinzenas não pode ser inferior à retribuição certa mínima incluída no anexo II.

2 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

4 — No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador semestralmente, sempre que haja alteração ou ainda a pedido do trabalhador.

Cláusula 57.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias)

1 — Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período será remunerado segundo o estabelecido no número anterior.

3 — Quando se verifique o regime de experiência previsto no número anterior, dele será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através de carta, e será feita ainda a respectiva alteração no mapa de quotização.

Cláusula 58.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 59.ª

(Diuturnidades)

Os trabalhadores ou as categorias profissionais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham direito ou estejam a receber, por qualquer título, diuturnidades manterão o direito à sua percepção, excepto se para as respectivas categorias, houver acesso obrigatório.

Cláusula 60.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será liquidado até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No ano de admissão, o trabalhador receberá o subsídio de Natal na parte proporcional correspondente ao período de tempo que decorrer desde essa admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho em ano diferente do da admissão, esse subsídio será pago proporcionalmente ao período de tempo decorrente desde 1 de Janeiro até à data da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho nos termos do n.º 1 da cláusula 36.ª, o trabalhador receberá o subsídio de Natal diminuído do valor proporcional ao tempo que durar essa suspensão.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de a suspensão de contrato de trabalho resultar do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, caso em que receberá o subsídio de Natal na totalidade.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 61.ª

(Princípios gerais)

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal do trabalho diário.

5 — As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença a este.

6 — O disposto no n.º 4 não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho e não é considerado para efeitos do disposto no n.º 3 da cláusula 20.ª

7 — Nos dias compreendidos entre o da ida e o do regresso, o tempo de trabalho que exceder o período normal de trabalho diário será pago como trabalho normal.

8 — O trabalhador tem direito 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, até à meia-noite ou depois dessa hora.

9 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte em 1.ª classe, salvo nas viagens de avião.

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, durante o período de deslocação, no valor de:

Almoço ou jantar — 120\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 260\$;

Diária completa — 450\$.

11 — O trabalhador deslocado que tenha direito ao pagamento de despesas de alimentação, por via dessa deslocação, perde o direito ao subsídio de alimentação a que porventura tenha normalmente direito.

Cláusula 62.ª

(Pequenas deslocações)

Para efeitos do n.º 1 da cláusula anterior, consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, e grandes deslocações as restantes.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.ª

(Trabalho das mulheres)

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o regresso, vinda do parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, podendo a trabalhadora, se o preferir, gozar trinta dias antes do parto; a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição normal, no dia em que ela a receberia se estivesse ao serviço, revertendo para a entidade patronal o subsídio da Previdência a que a trabalhadora tiver direito, até ao limite do seu salário;
- c) Dois períodos de uma hora cada um, sem perda da retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante os três meses posteriores ao regresso da licença do parto, e de meia hora cada um, por dia, nos três meses seguintes. Os períodos atrás referidos podem ser adicionados, reduzindo no

tempo equivalente o período normal de trabalho, no seu início ou no seu termo;

- d) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, sem prejuízo da utilização proporcional do direito previsto na alínea anterior, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e daí não resulte prejuízo para a entidade patronal;
- e) Direito a ir às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, desde que devidamente comprovadas;
- f) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias nocturnas, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável;
- g) É vedado às mulheres trabalharem para além das 20 horas ou das 23 horas quando, neste último caso, a empresa labore em turnos.

Cláusula 64.ª

(Trabalho de menores)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao Sindicato assinada pelo delegado sindical, se o trabalhador for sindicalizado.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuições correspondentes às funções que desempenharem.

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

Cláusula 65.ª

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Sem prejuízo das disposições do estatuto do ensino técnico quanto à aprendizagem e formação profissional, os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional num estabelecimento

de ensino oficial ou particular terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo de retribuição;
- b) Gozar metade do período de férias a que tenham direito, interpoladamente, em época à sua escolha;
- c) Faltar, sem perda da retribuição, no dia da prestação de provas e véspera.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e ainda prova periódica da frequência e aproveitamento.

3 — Os direitos referidos no n.º 1 caducarão automaticamente logo que, qualquer que tenha sido o motivo, o trabalhador perca a possibilidade de passar em pelo menos três cadeiras ou naquelas que, embora em menor número, lhe permitam passar para o ano imediato ou concluir o curso, caso esteja no último ano.

4 — O trabalhador que, nos termos do número anterior, tenha perdido os direitos previstos nesta cláusula durante dois anos consecutivos não os poderá exercer no ano escolar imediato.

5 — Os trabalhadores poderão optar no início do curso, entre os horários praticados na empresa, por aquele que melhor satisfizer as suas necessidades de estudo.

6 — O direito previsto na alínea a) do n.º 1 poderá ser exercido, por acordo entre a empresa e o trabalhador, quer no período de abertura, quer no de encerramento.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 66.ª

(Formação profissional)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deverão criar cursos dirigidos a esse aperfeiçoamento e facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos adequados.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 67.ª

(Complemento do subsídio de doença)

Em caso de baixa por doença, e salvo regime mais favorável para os trabalhadores já aplicável por força de convenção colectiva ou regulamentação interna das empresas, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição mensal por inteiro, do primeiro ao vigésimo terceiro dia de doença ocorrida durante

o ano civil, obrigando-se este a entregar, posteriormente, o subsídio que vier a receber da Previdência.

Cláusula 68.ª

(Complemento da pensão por invalidez)

1 — Em caso de incapacidade, parcial ou total proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. 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 a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral do vencimento actualizado respeitante à categoria à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe a entrega da soma das pensões de invalidez e reforma.

3 — No caso de incapacidade total temporária, as entidades patronais pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o profissional fazer-lhes a entrega das indemnizações atribuídas pela Previdência.

Cláusula 69.ª

(Refeitórios)

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas com mais de cinquenta trabalhadores no seu quadro permanente terão ainda de dotar o lugar referido no número anterior com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições dos trabalhadores que o utilizem e assegurar, com a aparelhagem conveniente, a higiene e limpeza do referido local.

Cláusula 70.ª

(Creches)

1 — As empresas que nos diversos locais onde exercem a sua actividade tenham vinte ou mais crianças menores de 3 anos, filhos de trabalhadores ao seu serviço, deverão, no prazo de um ano, a contar da data da publicação do presente contrato, pôr em funcionamento nesses locais uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes.

2 — A distância da creche ao local de trabalho da maioria dos trabalhadores não deverá ultrapassar os 300 m.

3 — Poderão diversas empresas, situadas na mesma localidade, sustentar em comum uma creche, desde que tenha as condições necessárias.

CAPÍTULO XIV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

(Condições para a existência da comissão de segurança)

Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de cinquenta trabalhadores, apresentarem riscos excepcionais de acidente ou de doença, ou taxas elevadas de frequência e ou gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes na cláusula 73.^a

Cláusula 72.^a

(Composição da comissão de segurança)

1 — Cada comissão de segurança será composta paritariamente e, no mínimo, por dois elementos de cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções de membro das comissões de segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 73.^a

(Atribuições das comissões de segurança)

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas, sindicatos ou inspecção de trabalho ou outras entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Transmitir à direcção da empresa as suas decisões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita.

Cláusula 74.^a

(Reuniões das comissões)

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repete necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 75.^a

(Encarregado de segurança)

Em todas as empresas abrangidas por este contrato colectivo, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à higiene e segurança do trabalho, e será designado por «encarregado de segurança».

Cláusula 76.^a

(Atribuições do encarregado)

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatórios sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante

o ano anterior sobre higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2.— Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 77.^a

(Competência do encarregado de segurança na falta de comissões de segurança)

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança, as atribuições que a esta se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

Cláusula 78.^a

(Deveres especiais das empresas)

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Trabalho, no prazo de sessenta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de trinta dias.

Cláusula 79.^a

(Condições especiais de trabalho)

1 — Todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas têm direito ao fornecimento de vestuário e acessórios adequados e serão obrigatoriamente sujeitos a inspecção médica rigorosa, a expensas da empresa, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — Sempre que os trabalhadores procedam, regularmente, ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, as suas tarefas deverão ser obrigatoriamente reconvertidas, no prazo máximo de três meses a con-

tar da data da publicação deste contrato, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

CAPÍTULO XV

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 80.^a

(Princípio geral)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 81.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou delegados sindicais ou ainda de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só poderão ser convocadas pela comissão intersindical, comissão sindical ou pela maioria dos delegados sindicais, por esta ordem, ou, na sua falta, por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que devidamente credenciados.

6 — Para efeito do disposto nos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 82.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais o lugar adequado para a realização de reuniões sempre que estas lhe sejam comunicadas;

- 2) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cem trabalhadores, um local no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- 3) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados do respectivo sindicato, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente CCT, acompanhando, para o efeito, a Inspecção de Trabalho.

Cláusula 83.ª

(Direito dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Sem prejuízo da laboração normal da empresa, os delegados sindicais têm o direito de afixar e distribuir no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, nem o seu horário de trabalho ser alterado, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinquenta e quatro horas por mês não acumuláveis.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 84.ª, o crédito de horas a que se refere o número seguinte será atribuído aos delegados sindicais cujo número será apurado de acordo com a fórmula seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — \times número de delegados resultante da fórmula

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

6 — Para o exercício das suas funções, o(s) delegado(s) sindical(is) dispõe(m) de um crédito de dez horas por mês, não acumuláveis.

7 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem o respectivo subsídio ou outras regalias.

8 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando essas faltas como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

9 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas seguintes ao primeiro dia em que a falta se verificar.

Cláusula 84.ª

(Organização sindical)

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

4 — O número de delegados sindicais que integram comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

	Delegados
a) Até 29 trabalhadores	2
b) De 30 a 49 trabalhadores	3
c) De 50 a 99 trabalhadores	4
d) De 100 a 199 trabalhadores	6
e) De 200 a 499 trabalhadores	10
f) De 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados resulta da fórmula	

$$10 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

5 — O resultado apurado nos termos da alínea f) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

6 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais referido no n.º 4 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

Cláusula 85.^a

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

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

Cláusula 86.^a

(Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais)

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular pelas secções da empresa onde haja trabalhadores filiados nos sindicatos;
- b) Obter esclarecimentos e ter acesso aos elementos que possam ter reflexo nas condições de trabalho, os quais lhes deverão ser facultados;
- c) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Acompanhar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa, nomeadamente higiene e segurança, refeitórios e creches;
- e) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuições para a Previdência, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, mudança de turnos, de local de trabalho, de secção, ouvidos os trabalhadores, sem o que tal não poderá ter lugar.

Cláusula 87.^a

(Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical terá reuniões ordinárias com a administração ou o seu representante, sem perda de retribuição e dentro do horário normal de trabalho. Em caso de urgência ou sempre que a comissão sindical da empresa o requeira, poderão ter lugar outras reuniões fora das horas de serviço.

No entanto, se forem realizadas dentro das horas de serviço, não implicam perda de retribuição.

2 — As reuniões referidas no número anterior não contam para o crédito de horas fixado no n.º 6 da cláusula 83.^a

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal terão de ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

4 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento terão de ser comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 88.^a

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 83.^a

CAPÍTULO XVI

Comissões paritárias

Cláusula 89.^a

(Comissões paritárias)

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes das associações patronais: um pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigeração e Sumos de Frutos e outro pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa.

2 — Se a matéria a interpretar for específica de alguma das associações patronais, a representação patronal ficará a cargo exclusivo da associação interessada.

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

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

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente contrato.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias-

Cláusula 90.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas, à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 91.^a

(Reclassificação)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas, no prazo máximo de setenta e cinco dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores que desempenhem funções previstas no anexo I, mas com designações e categorias profissionais diferentes das mencionadas no referido anexo, terão de os classificar numa destas categorias, no prazo referido no número anterior.

3 — Os trabalhadores actualmente classificados em categorias ou classes abolidas neste contrato serão reclassificados em categoria ou classe, igual ou superior, que corresponda, neste contrato, às funções que desempenham, no prazo referido no n.º 1.

4 — Após a reclassificação a que se referem os números anteriores, o seu resultado terá de ser sujeito à aprovação dos delegados sindicais, da comissão sindical de empresa ou da comissão intersindical de delegados ou, na falta destes, do sindicato respectivo.

5 — Todos os trabalhadores classificados como ajudante de encarregado de armazém manterão esta categoria até ao termo da vigência do presente contrato, após o que serão automaticamente reclassificados na categoria de encarregado de armazém.

Cláusula 92.^a

(Regime transitório de horário de trabalho)

As empresas que já venham praticando o regime de quarenta e duas horas e trinta minutos, num determinado período do ano, compensado com o período de trabalho, de quarenta e sete horas e trinta minutos no outro período, de modo a ser obtido o período semanal médio anual de quarenta e cinco horas, poderão continuar a praticar esse regime até

um ano após a entrada em vigor deste CCT, data a partir da qual se comprometem a passar automaticamente ao regime normal das quarenta e cinco horas semanais.

Cláusula 93.^a

(Declaração da maior favorabilidade do contrato)

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Grupo A — Cobradores

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização, relacionadas com o escritório.

Grupo B — Contínuos, porteiros e profissões similares

Contínuo. — O trabalhador que tem como funções predominantes anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; entregar mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadorias nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada de visitantes.

Trabalhador de limpeza (servente). — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Grupo C — Profissionais de electricidade

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

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais abaixo indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — O trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função, actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Encarregado. — O trabalhador electricista com a categoria de official que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Official. — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e *contrôle* industrial.

Pré-official. — O trabalhador electricista que coadjuva os officiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Grupo D — Trabalhadores do comércio e armazém

Ajudante de encarregado de armazém. — O trabalhador que coadjuva o encarregado de armazém e o substitui no seu impedimento.

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

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

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

Chefe do produto ou grupo de produtos. — O trabalhador que faz a gestão comercial de um produto ou grupo de produtos sob a orientação da administração e desenvolve todas as acções, internas e externas, individualmente ou em colaboração com outros sectores da empresa, necessárias ao lançamento de novos produtos no mercado e ou acompanhamento dos produtos já existentes, no sentido da prossecução dos objectivos de mercado da empresa.

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

Conferente. — O trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Demonstrador. — O trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ao domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor (*). — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

Engarrafadeira. — A trabalhadora que procede ao engarrafamento de águas, refrigerantes, sumos de frutos e outros produtos líquidos, utilizando processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem e triagem.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadoria e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-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 sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com os superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores ou equipas de distribuição, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

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

Profissional ou auxiliar de armazém. — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de águas, refrigerantes, sumos de frutas e outros produtos, podendo efectuar serviços complementares de armazém.

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

Vendedor (*). — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Vendedor especializado ()*. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exigem conhecimentos especiais.

(*) Os trabalhadores integrando equipas de exterior, atendendo às características específicas do sector, poderão desempenhar ainda as seguintes funções: distribuição de produtos, sua facturação e cobrança. Os trabalhadores que à data deste contrato já desempenhem estas funções deverão continuar a desempenhá-las, salvo motivo de força maior.

Grupo E — Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — O trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração aos mesmos de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

Enfermeiro coordenador. — O trabalhador que é responsável pelos serviços, coordenando os enfermeiros e auxiliares e orientando-os.

Enfermeiro sem curso geral ou equivalente. — O trabalhador com funções idênticas às do enfermeiro em relação ao qual a entidade patronal tem obrigação de o dispensar durante as horas estritamente necessárias à frequência do curso de promoção em funcionamento até 1980, podendo exigir-lhe a comprovação da frequência do curso. Concluído com aprovação este curso de promoção, passará automaticamente à categoria imediata.

Grupo F — Profissionais de engenharia

Graus 1-A e 1-B.

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia);
- b) O seu trabalho é orientado e acompanhado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos do desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado discreta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia. A permanência neste grau terá duração não superior a um ano, findo o qual será obrigatoriamente transferido para um dos graus seguintes, considerando-se o grau 1-B, seguinte ao grau 1-A.

Grau 2.

Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3.

Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo

no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4.

Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5.

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos cuja actividade de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente são confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- b) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- c) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- e) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6.

Descrição geral de funções:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e *contrôle* financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos, e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grupo G — Trabalhadores de escritório

Analista de sistemas. — 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 tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

Chefe de secção. — O trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção de serviços administrativos.

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os 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 *contrôle* 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 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 ser 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. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório (em língua portuguesa ou estrangeira), dando-lhe seguimento apropriado; lê (traduz, se necessário) o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções de-

finidas 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. — 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.

Director de serviços, chefe de escritório ou chefe geral de serviços. — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Escriturário. — 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, classifica e compila os dados que são necessários para preparar a resposta, 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 serviços competentes, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de 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 do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar as faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto dos tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

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

Esteno-dactilógrafo. — O trabalhador que anota 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. — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos 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.

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

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

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas 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.

Recepcionista. — 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 transmissão de indicações várias.

Técnico de organização. — O trabalhador que, estando habilitado a dominar as técnicas de organização e gestão de empresas, estuda e propõe a resolução de problemas ligados à reorganização de serviços e à implantação de novos processos ou técnicas de trabalho.

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige o departamento de tesouraria, 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 H — Trabalhadores de hotelaria

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

Despenseiro. — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Empregado de balcão. — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório. — O trabalhador que sob a orientação de um cozinheiro ou encarregado de refeitório executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas o pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, nomeadamente a limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de propôr a admissão e despedimento de pessoal.

Grupo I — Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

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

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

Chefe de equipa. — O trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado. — O trabalhador que dirige, controla e coordena, directamente, chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

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

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

Operário não especializado ou servente metalúrgico. — O trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor. — O trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, ainda por outro processo específico, incluído 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 à pintura de automóveis.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — O trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa, subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Serralheiro civil. — O trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras, cofres e outras obras.

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

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

Grupo J — Trabalhadores telefonistas

Telefonista. — O trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Grupo L — Trabalhadores de transportes e garagens

Ajudante de motorista (a). — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Lubrificador de veículos automóveis. — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis e muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

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

(a) Os trabalhadores integrando equipas de exterior, atendendo às características específicas do sector, poderão desempenhar ainda as seguintes funções: distribuição de produtos, sua facturação e cobrança. Os trabalhadores que, à data deste contrato, já desempenhem estas funções deverão continuar a desempenhá-las, salvo motivo de força maior.

Servente de viaturas de carga. — O trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Grupo M — Trabalhadores da construção civil

Auxiliar menor. — O trabalhador indiferenciado menor de 18 anos.

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

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Cimenteiro. — O trabalhador que, predominantemente executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Encarregado. — O trabalhador que exerce funções de chefia sobre um conjunto de trabalhadores independentemente das suas categorias profissionais.

Estucador. — O trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Pedreiro. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

Servente. — O trabalhador sem qualquer qualificação profissional que trabalha nas obras, azeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenaria de tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo N — Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador. — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor

necessário para a ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, e efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — O trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos 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.

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

Grupo O — Trabalhadores químicos

Analista. — O trabalhador que se ocupa da qualidade industrial na empresa e do seu *contrôle*, através da realização de ensaios e análises simples, químicas e físico-químicas e bacteriológicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normais especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios.

Analista estagiário. — O trabalhador que realiza um estágio de adaptação, praticando para as funções de analista.

Analista principal. — O trabalhador que, além de executar análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orienta ou coordena os serviços dos restantes analistas.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que zela pela manutenção e conservação do equipamento, podendo executar outras tarefas acessórias, totalmente definidas, de carácter predominantemente normal, pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivas.

Grupo P — Trabalhadores da produção

Ajudante de encarregado fabril. — O trabalhador que auxilia o encarregado fabril nas tarefas inerentes às suas funções e que o substitui nas suas faltas ou impedimentos.

Auxiliar de produção. — O trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manuais, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não

motorizados; procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; auxilia na pesagem da fruta, transporte e acondicionamento; participa na limpeza das zonas de trabalho. Inclui-se nesta categoria o trabalhador que nas empresas cujos processos de fabricação não sejam mecanizados procede às várias operações manuais.

Chefe ou encarregado de produção. — O trabalhador responsável pelo funcionamento de um sector produtivo em relação ao qual garante o cumprimento do respectivo programa de produção, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Chefe de linha. — O trabalhador responsável pela coordenação e orientação de grupos de trabalho em linhas de produção e que participa activamente nas operações inerentes ao bom funcionamento das linhas de produção, executando tarefas de elevado valor técnico, enquadradas em directrizes gerais bem definidas e dependentes sempre de orientação de nível superior.

Chefe de manutenção. — O trabalhador responsável pelas condições de funcionamento dos equipamentos da empresa, affectos à produção, dependendo directamente do director fabril ou do encarregado geral, se os houver.

Chefe de salas de xaropes. — O trabalhador responsável pela execução de programas na sala de xaropes, coordenando os trabalhadores que lhe estão adstritos e dependendo directamente do director fabril ou encarregado geral, se os houver.

Director fabril. — O trabalhador que superintende em todos os serviços ou departamentos fabris da empresa, planeando, coordenando e controlando o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos órgãos de gestão da empresa.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril. — O trabalhador responsável pelo funcionamento do sector produtivo e/ou de apoio à produção em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e/ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia de nível superior, se os houver.

Jardineiro. — O trabalhador que procede ao cultivo de zonas arrelvadas e ajardinadas, cuida do asseio de arruamentos e executa outras tarefas similares.

Operador de linha de produção. — O trabalhador que vigia e/ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

Operador de tratamento de águas. — O trabalhador que assiste e manobra diversos aparelhos que filtram água e lhe injectam substâncias químicas para a respectiva limpeza, desinfectação e correcção de sais.

Preparador de extractos, concentrados e sumos. — O trabalhador que doseia e mistura os ingredientes necessários ao fabrico de extractos e concentrados para refrigerantes e sumos.

Preparador de xaropes. — O trabalhador que mistura os ingredientes necessários ao fabrico de xaropes para preparação de refrigerantes, alimentando os recipientes necessários para o efeito.

Grupo Q — Trabalhadores fogueiros

Ajudante de fogueiro. — O trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Encarregado de fogueiro. — O trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço, bem como toda a rede a vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — O trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, podendo ainda controlar o abastecimento dos depósitos de combustível.

Grupo R — Trabalhadores de madeiras

Caixoteiro. — O trabalhador que faz e conserta estrados e grades de madeira.

Grupo S — Trabalhadores do serviço social

O trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor.

Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa e a definição e concretização da política de pessoal.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Regra de aplicação

A tabela A (superior) será aplicada nas empresas que tenham facturação anual superior a 25 000 contos, ou uma produção anual superior a 1,5 milhões de litros ou mais de vinte trabalhadores.

A tabela B (inferior) será aplicada nas empresas que não atinjam os limites anteriormente referidos.

Grupos		Tabela A	Tabela B
I	Director-geral Profissional de engenharia de grau 3 (Eng.)	-	-
II	Director com. (Com. e Armaz.) Director fabril (Prod.) Director de serviços, chefe de escritório ou chefe geral de serviços (Escrit.)	17 500\$00	14 500\$00
III	Analista de sistemas (Esc.) Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril (Prod.) Chefe de departamento de divisão ou serviço (Esc.) Contabilista (Esc.) Profissional de engenharia de grau 2 (Eng.) Tesoureiro (Esc.)	16 000\$00	13 000\$00
IV	Ajudante de encarregado fabril (Prod.) Analista principal (Quim.) Chefe ou encarregado de produção (Prod.) Chefe de manutenção (Prod.) Chefe de produto ou grupo de produtos (Com. e Arm.) Chefe de secção (Esc.) Chefe de vendas (Com. e Arm.) Encarregado-geral de armazém (Com. e Arm.) Guarda-livros (Esc.) Profissional de engenharia de grau 1-B (Eng.) Programador (Esc.) Técnico de organização (Esc.)	13 000\$00	11 000\$00
V	Desenhador-projectista (Tec. Des.) Inspector de vendas (Com. e Arm.) Profissional de engenharia de grau 1-A (Eng.) Técnico de serviço social (Ser. Soc.)	11 000\$00	9 750\$00
VI	Correspondente em língua estrangeira (Esc.) Encarregado de armazém (Com. e Arm.) Encarregado (Const. C.) Encarregado (Elect.) Encarregado de fogueiro (Fog.) Encarregado (Met.) Encarregado de refeitório (Hot.) Enfermeiro-coordenador (Enf.) Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira (Esc.) Secretário de direcção (Esc.)	9 750\$00	8 750\$00
VII	Ajudante de encarregado de armazém (Com. e Arm.) Analista de 1.ª (Quim.) Chefe de equipa (Elect.) Chefe de equipa (Met.) Chefe de linha (Prod.) Chefe de sala de xaropes (Prod.)	9 400\$00	8 400\$00
VIII	Afinador de máquinas de 1.ª (Met.) Analista de 2.ª (Quim.) Caixa (Esc.) Caixeiro de 1.ª (Com. e Arm.) Canalizador de 1.ª (Met.) Cozinheiro de 1.ª (Hot.) Desenhador com mais de seis anos (Tec. Des.) Enfermeiro (Enf.) Escriturário de 1.ª (Esc.) Foguetiro de 1.ª (Fog.) Mecânico de automóveis de 1.ª (Met.) Motorista de pesados (Rod.) Oficial electricista (Elect.) Operador de máquinas de contabilidade com mais de dois anos (Esc.) Operador mecanográfico (Esc.) Perfurador-verificador com mais de dois anos (Esc.) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª (Met.) Preparador de extractos, concentrados e sumos (Prod.) Promotor de vendas (Com. e Arm.)	9 100\$00	8 100\$00

Grupos		Tabela A	Tabela B
VII	Prospecto de vendas (Com. e Arm.) Serralheiro civil de 1.ª (Met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (Met.) Torneiro mecânico de 1.ª (Met.) Vendedor (Com. e Arm.) Vendedor especializado (Com. e Arm.)	9 100\$00	8 100\$00
VIII-A	Fiel de armazém (Com. e Arm.)	8 750\$00	7 750\$00
IX	Afinador de máquinas de 2.ª (Met.) Analista de 3.ª (Quim.) Caixeiro de 2.ª (Com. e Arm.) Canalizador de 2.ª (Met.) Carpinteiro de limpos de 1.ª (Const. C.) Carpinteiro de toscos de 1.ª (Const. C.) Chefe de pessoal de apoio (Const. e Port.) Cimenteiro de 1.ª (Const. C.) Cobrador (Cob.) Conferente (Com. e Arm.) Correspondente em português (Esc.) Cozinheiro de 2.ª (Hot.) Demonstrador (Com. e Arm.) Desenhador de três a seis anos (Tec. Des.) Enfermeiro sem curso geral ou equivalente (Enf.) Escriturário de 2.ª (Esc.) Esteno-dactilógrafo em português (Esc.) Estucador de 1.ª (Const. C.) Fogoeiro de 2.ª (Fog.) Lubrificador de 1.ª (Met.) Mecânico de automóveis de 2.ª (Met.) Motorista de ligeiros (Rod.) Operador de máquinas de contabilidade até dois anos (Esc.) Operador de máquinas de elevação e transporte (Com. e Arm.) Pedreiro de 1.ª (Const. C.) Perfurador-verificador até dois anos (Esc.) Pintor de 1.ª (Const. C.) Pintor de 1.ª (Met.) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª (Met.) Recepcionista (Esc.) Serralheiro civil de 2.ª (Met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (Met.) Torneiro mecânico de 2.ª (Met.) Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª (Const. C.)	8 650\$00	7 650\$00
X	Afinador de máquinas de 3.ª (Met.) Ajudante de motorista (Transp. G.) Analista estagiário (Quim.) Caixa de balcão (Com. e Arm.) Caixeiro de 3.ª (Com. e Arm.) Canalizador de 3.ª (Met.) Carpinteiro de limpos de 2.ª (Const. C.) Carpinteiro de toscos de 2.ª (Const. C.) Cimenteiro de 2.ª (Const. C.) Cozinheiro de 3.ª (Hot.) Dispenseiro (Hot.) Desenhador até três anos (Tec. Des.) Distribuidor (Com. e Arm.) Empregado de balcão (Hot.) Escriturário de 3.ª (Esc.) Estucador de 2.ª (Const. C.) Fogoeiro de 3.ª (Fog.) Lubrificador de 2.ª (Met.) Lubrificador de automóveis (Transp. G.) Mecânico de automóveis de 3.ª (Met.) Pedreiro de 2.ª (Const. C.) Pintor de 2.ª (Const. C.) Pintor de 2.ª (Met.) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª (Met.) Pré-oficial electricista do 2.º ano (Elect.) Serralheiro civil de 3.ª (Met.) Serralheiro mecânico de 3.ª (Met.) Telefonista (Telef.) Torneiro mecânico de 3.ª (Met.) Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª (Const. C.)	8 200\$00	7 200\$00

Grupos		Tabela A	Tabela B
X-A	Operador de máquinas de linha de produção de 1.ª (Prod.) Operador de tratamento de águas (Prod.) Preparador de xaropes (Prod.)	7 500\$00	6 500\$00
XI	Ajudante de fogueiro (Fog.) Auxiliar de laboratório (Quim.) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (Com. e Arm.) Caixoteiro (Mad.) Contínuo com mais de 21 anos (Cont. e Port.) Dactilógrafo do 2.º ano (Esc.) Empregado de refeitório (Hot.) Estagiário do 2.º ano (Esc.) Operário não especializado ou servente (Met.) Porteiro ou guarda (Cont. e Port.) Pré-oficial electricista do 1.º ano (Elect.) Profissional ou auxiliar de armazém (Com. e Arm.) Servente (Const. C.) Servente de viaturas de carga (Transp. G.) Tirocinante do 2.º ano (Tec. Des.)	7 500\$00	6 500\$00
XI-A	Operador de máquinas de linha de produção de 2.ª (Prod.)	7 250\$00	6 350\$00
XII	Ajudante de electricista de 2.º ano (Elect.) Auxiliar menor (Const. C.) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (Com. e Arm.) Contínuo com menos de 21 anos (Cont. e Port.) Dactilógrafo do 1.º ano (Esc.) Estagiário (Hot.) Estagiário do 1.º ano (Esc.) Tirocinante do 1.º ano (Tec. Des.) Praticante metalúrgico do 2.º ano (Met.)	7 000\$00	6 300\$00
XII-A	Auxiliar de produção (Prod.) Engarrafadeira (Com e Arm.) Jardineiro (Prod.)	6 250\$00	5 300\$00
XIII	Ajudante de electricista do 1.º ano (Elect.) Aprendiz com 18 anos ou mais (Hot.) Paquete de 17 anos (Cont. e Port.) Praticante metalúrgico do 1.º ano (Met.) Servente de limpeza (Const. e P.)	5 950\$00	4 800\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 3.º ano (Elect.) Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos (Hot.) Aprendiz de metalúrgico do 3.º e 4.º anos (Met.) Paquete com 16 anos (Cont. e Port.) Praticante de armazém com 17 anos (Com. e Arm.) Praticante de caixeiro com 17 anos (Com. e Arm.)	5 500\$00	4 800\$00
XV	Aprendiz de electricista do 2.º ano (Elect.) Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano (Met.) Paquete com 15 anos (Cont. e Port.) Praticante de armazém com 16 anos (Com. e Arm.) Praticante de caixeiro com 16 anos (Com. e Arm.)	5 000\$00	4 300\$00
XVI	Aprendiz de electricista do 1.º ano (Elect.) Aprendiz metalúrgico do 1.º ano (Met.) Paquete com 14 anos (Cont. e Port.) Praticante de armazém com menos de 16 anos (Com. e Arm.) Praticante de caixeiro com menos de 16 anos (Com. e Arm.)	4 500\$00	4 000\$00

Nota. — Os grupos de enquadramento profissional VIII-A, X-A, XI-A e XII-A serão obrigatoriamente integrados nos grupos imediatamente superiores (VIII, X, XI e XII) no termo da vigência deste CCT.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 49-A/77)

0 — Dirigentes:

Director-geral.
Profissional de engenharia de grau 6.

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:

Director fabril.
Profissional de engenharia de grau 5.
Profissional de engenharia de grau 4.
Profissional de engenharia de grau 3.
Profissional de engenharia de grau 2.
Profissional de engenharia de grau 1-B.
Profissional de engenharia de grau 1-A.

1.2 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas.
Chefe geral de serviços, director de serviços
ou chefe de escritório.
Director comercial.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Ajudante de encarregado fabril.
Analista principal.
Chefe de produto ou grupo de produtos.
Encarregado fabril.
Técnico de serviço social.

2.2 — Técnicos administrativos:

Contabilista.
Tesoureiro.

3.1 — Encarregados:

Chefe ou encarregado de produção:

Chefe de equipa electricista.
Chefe de equipa metalúrgico.
Chefe de equipa linha.

Chefe de manutenção:

Chefe de sala de xaropes.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado de armazém.
Encarregado da construção civil.
Encarregado de electricista.
Encarregado de fogueiro.
Encarregado geral de armazém.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro coordenador.
Inspector de vendas.

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

Correspondente em língua estrangeira.
Desenhador projectista.

Enfermeiro com o curso geral ou equivalente.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Guarda-livros.
Programador.
Técnico de organização.
Secretário de direcção.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.
Correspondente em Português.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafa em língua portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Perfurador-verificador.
Repcionista.

4.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixeiro.
Fiel de armazém.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor.
Vendedor especializado.

4.3 — Produção e outros:

Afinador de máquinas.
Analista químico.
Canalizador.
Carpinteiro de limpos.
Carpinteiro de toscos.
Cimenteiro.
Chefe de pessoal de apoio.
Cozinheiro.
Desenhador.
Dispenseiro.
Enfermeiro sem curso geral ou equivalente.
Estucador.
Fogueiro.
Mecânico de automóveis.
Motorista de ligeiros.
Motorista de pesados.
Oficial electricista.
Operador de máquinas de elevação e transporte.
Pedreiro.
Pintor da construção civil.
Pintor de veículos, máquinas e móveis.
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Torneiro mecânico.
Trolha.

5 — Profissionais semiquualificados:

Ajudante de fogueiro.
Ajudante de motorista.
Analista estagiário.
Caixeiro-ajudante.
Caixoteiro.

Cobrador.
 Conferente.
 Dactilógrafo.
 Demonstrador (comércio).
 Distribuidor.
 Empregado de balcão.
 Empregado de refeitório.
 Estagiário de escritório.
 Estagiário de hotelaria.
 Jardineiro.
 Lubrificador.
 Lubrificador de veículos automóveis.
 Operador de máquinas de linha de produção.
 Operador de tratamento de águas.
 Preparador de xaropes.
 Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados:

Auxiliar de laboratório.
 Auxiliar de produção.
 Contínuo.
 Engarrafadeira.
 Guarda.
 Operário não especializado ou servente metalúrgico.
 Profissional ou auxiliar de armazém.
 Servente da construção civil.
 Servente de limpeza.
 Servente de viaturas de carga.

X — Praticantes e aprendizes:

X-4.1 — Praticante qualificado—administrativo:

Paquete.

X-4.2.1 — Praticante qualificado—comércio:

Praticante de armazém.
 Praticante de caixeiro.

X-4.3.1 — Praticante qualificado—produção:

Ajudante de electricista.
 Praticante metalúrgico.
 Pré-oficial electricista.
 Tirocinante de técnico de desenho.

X-4.3.2 — Aprendiz qualificado — produção:

Aprendiz de electricista.
 Aprendiz de hotelaria.
 Aprendiz metalúrgico.
 Auxiliar menor da construção civil.

Profissões não enquadradas:

Ajudante de encarregado de armazém.

Lisboa, 26 de Outubro de 1977.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas:
Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Madeiras:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

José António dos Santos Marujo.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Norte:

José António dos Santos Marujo.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:

José António Albuquerque de Brito Filipe.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens do Distrito de Braga:

Virgílio Joaquim Costa de Sousa.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Correlativos do Distrito de Aveiro:

Silvio José da Silva.

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Celeste Soeiro.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Celeste Soeiro.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Celeste Soeiro.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Celeste Soeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Fernando Henriques Gomes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

Celeste Soeiro.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimentos, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

Virgílio Joaquim Costa de Sousa.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

Virgílio Joaquim Costa de Sousa.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-medicinais e de Mesa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Fevereiro de 1976 a fl. 77 do livro n.º 1, com o n.º 48, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS DO DISTRITO DO PORTO — Rectificação

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Para os devidos efeitos se rectifica que na alteração aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis do Distrito do Porto, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1977, por lapso foi mal referenciada a redacção do n.º 2 do artigo 84.º, cujo teor é o seguinte:

ARTIGO 84.º

1 —

2 — Se o presidente da mesa da assembleia geral fizer parte de qualquer lista de candidatura, terá obrigatoriamente de ser substituído nos termos do artigo 38.º, n.º 2, não podendo a eleição do substituto recair em elemento da mesa da assembleia que também seja candidato.

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO DOS LOJISTAS DO CENTRO COMERCIAL IMAVIZ (ALCCI)

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

ARTIGO 3.º

A Associação terá âmbito restrito ao Centro Comercial Imaviz em Lisboa e abrangerá os comerciantes retalhistas que nela se inscrevam e que no mesmo Centro exerçam a actividade.

ARTIGO 25.º

1.

2. As deliberações sobre alteração de estatutos exigem o acordo de, pelo menos, três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados à votação.

3.

4.

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE ESTIVA

Rectificação

O n.º 1 do artigo 27.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados.

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL DO MINHO

Rectificação

ARTIGO 24.º

4—As deliberações relativas aos n.ºs 2, 8 e 10 do artigo 22.º terão de ser aprovadas por três quartos dos sócios

presentes e representados e as relativas ao n.º 9 por três quartos de todos os associados.

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)