

# Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.ª SÉRIE

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

Preço 310\$00

BOL. TRAB. EMP. 1.ª SÉRIE LISBOA VOL. 56 N.º 11 P. 333-456 22 · MARÇO · 1989

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- |  |          |
|--|----------|
| — MEDICAMENTA, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....                 | Pág. 335 |
| — Regras de distribuição das gratificações percebidas pelos empregados de bancas dos casinos ..... | 335      |

#### Portarias de extensão:

- |   |     |
|---|-----|
| — PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos ..... | 338 |
|---|-----|

### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros .....   | 339 |
| — CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários do Porto de Viana do Castelo e o Sind. dos Estivadores, Língadores e Conferentes de Viana do Castelo .....   | 362 |
| — CCT entre a APTOM — Assoc. Portuguesa de Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras .....                                | 397 |
| — CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....                                      | 399 |
| — CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras .....                                 | 400 |
| — CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....                               | 402 |
| — CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....              | 405 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outra .....   | 406 |
| — CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras ..... | 406 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços (SIND-CES/Centro-Norte) — Alteração salarial .....   | 409 |
| — ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....                  | 410 |

— ACT entre agências funerárias do distrito do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial e outra .....	Pág. 412
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra .....	413
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial .....	441
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial .....	445
— AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e o SIESE — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros — Alteração salarial .....	448
— AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — Alteração salarial e outras .....	451
— Acordo de adesão entre Banque Nationale de Paris e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	453
— Acordo de adesão entre BILBAO — Sociedade de Investimentos, S. A., e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	454
— Acordo de adesão entre a International Factors Portugal, S. A., e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	454
— Acordo de adesão entre a PAREMPRESA — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A., e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário .....	455
— ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores de Aviação e Aeroportos — Constituição da comissão paritária .....	455
— ACT para o sector bancário — Integração em níveis de qualificação .....	456

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### MEDICAMENTA, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A empresa MEDICAMENTA, S. A., indústria farmacêutica com sede em Lisboa, na Avenida do Marquês de Tomar, 9, instalações fabris em Queluz de Baixo, na Estrada de Barcarena (Oeiras), e delegação no Porto, na Rua de Santos Pousada, 1267, requereu a redução do período de trabalho semanal do seu pessoal adstrito aos escritórios, laboratório e armazéns, transportes e distribuição, telefonista e portaria (sede), incluindo os trabalhadores em serviço no Porto nos sectores administrativo e comercial (armazém e distribuição).

A redução pretendida baseia-se, essencialmente, numa uniformização de horário dos trabalhadores que prestam serviço quer na sede, em Lisboa, quer nas instalações fabris de Queluz e dependência no Porto, e vem consagrar um regime já praticado, que ora se formaliza. Concretamente, os sectores de laboratório e armazém, os escritórios, telefonista, pessoal de transporte e distribuição e, bem assim, os trabalhadores adstritos à dependência do Norte passam a cumprir um regime de duração horária semanal de 37 horas e 30 minutos, em vez das 42 horas e 30 minutos fixadas contratualmente. O serviço de portaria, na sede, passa a praticar o período semanal de 40 horas.

Considerando-se que:

Os sectores descritos, nomeadamente os afectos à dependência na cidade do Porto, vêm já praticando o horário de 37 horas e 30 minutos;

Igualmente a portaria, na sede, perfaz 40 horas por semana;

A comissão de trabalhadores da empresa deu a sua concordância, por escrito;

Não se verifica qualquer prejuízo para o regular desenvolvimento económico da empresa e da actividade que prossegue;

A regulamentação de trabalho aplicável (CCT/PRT e portaria de extensão publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, e 13, de 8 de Abril de 1979, e ainda o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981), em matéria de duração de trabalho, não obstaculiza o requerido;

Os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho, delegações em Lisboa e no Porto, não viram qualquer inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa MEDICAMENTA, S. A., com sede social em Lisboa, na Avenida do Marquês de Tomar, 9, instalações fabris na estrada de Barcarena, Queluz de Baixo (Oeiras), e dependência no Norte, na Rua de Santos Pousada, 1267, Porto, a alterar os limites da duração semanal do trabalho previstos nas cláusulas 55.ª das convenções colectivas referidas para 37 horas e 30 minutos, igualmente por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nos sectores administrativo, comercial, de distribuição, fabril, armazéns e transporte citados, quer em Lisboa e em Queluz de Baixo quer no Porto, e para 40 horas, nas mesmas condições, quanto ao serviço de portaria, na sede, mantendo-se os descansos complementar e semanal, respectivamente, ao sábado e domingo.

Inspecção-Geral do Trabalho, 7 de Março de 1989. — O Inspector-Geral, *Leonardo Luís de Matos*.

### Regras de distribuição das gratificações percebidas pelos empregados de bancas dos casinos

#### Despacho Normativo n.º 24/89

O § 1.º do artigo 13.º do Decreto n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, na redacção do Decreto n.º 43 044, de 2 de Julho de 1960, confere ao Ministro do Emprego

e da Segurança Social competência para aprovar as regras de distribuição, pelos empregados das salas de jogos tradicionais dos casinos, das gratificações a estes espontaneamente dadas pelos frequentadores das mesmas salas.

No uso desta competência têm sido emitidos diversos despachos, tendo o último sido o Despacho Normativo n.º 82/85, de 28 de Agosto.

A experiência colhida, as críticas e sugestões entre tanto manifestadas, designadamente pelo organismo estatal incumbido da fiscalização da exploração da actividade onde se geram as gratificações, revelam a necessidade de se aperfeiçoar a disciplina jurídica da sua distribuição.

Com este objectivo foi constituído, pelo Despacho Normativo n.º 33/87, de 28 de Março, um grupo de trabalho composto por representantes da Secretaria de Estado da Segurança Social, Inspecção-Geral de Jogos, Inspecção-Geral do Trabalho, Sindicato dos Profissionais de Banca dos Casinos, Associação das Empresas Concessionárias das Zonas de Jogo e Direcção-Geral do Trabalho, que presidiu.

Em conformidade com as propostas apresentadas, procede-se a uma maior adequação global do processo de apuramento, liquidação e distribuição das gratificações; molda-se a estrutura organizativa das comissões de distribuição em termos que as revelam como entidades equiparáveis a pessoas colectivas, sujeitas a registo; formula-se com maior rigor o conjunto das regras que integram o regime agora publicado, para cuja fiscalização de cumprimento é competente a Inspecção-Geral de Jogos.

Com o parecer favorável da Secretaria de Estado do Turismo:

Determino, nos termos e ao abrigo do disposto nos §§ 1.º e 2.º do artigo 13.º do Decreto n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, na redacção do Decreto n.º 43 044, de 2 de Julho de 1960, o seguinte:

1 — A distribuição das gratificações percebidas pelos empregados das salas de jogos dos casinos onde se praticam os jogos tradicionais referidos nos n.os 1 e 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 48 912, de 18 de Março de 1969, e os que, nos termos do § 4.º da mesma disposição legal, venham a ser autorizados, obedece às regras definidas no presente despacho.

2 — Têm direito à percepção de gratificações os empregados das salas de jogos tradicionais das profissões e categorias seguintes:

A) Empregado de banca:

- a) Chefe de partida;
- b) Fiscal-chefe;
- c) Chefe de banca;
- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador;

B) Auxiliar de banca:

- f) Ficheiro fixo;
- g) Ficheiro volante;
- h) Contínuo e porteiro;
- i) Controlador de identificação.

2.1 — As gratificações entregues aos empregados referidos no número anterior são obrigatoriamente introduzidas em caixas para este fim existentes nas salas de jogos, de modelos aprovados pela Inspecção-Geral de Jogos.

3 — Para efeito de determinação da parcela das gratificações a atribuir a cada um dos empregados, em função da sua profissão, categoria e antiguidade, são estes agrupados em classes constantes do mapa anexo.

3.1 — Os empregados das categorias referidas nas alíneas f) a i) do n.º 2 que ascendam à da alínea e) ingressam na classe B se tiverem mais de três anos de serviço efectivo como empregados das salas de jogos tradicionais ou logo que os completem.

3.2 — A empresa concessionária deve remeter, até 15 de Janeiro, à Comissão de Distribuição das Gratificações (CDG) e ao serviço permanente de inspecção da Inspecção-Geral de Jogos existente em cada casino o mapa anual do pessoal das salas de jogos tradicionais e, até ao penúltimo dia do mês a que respeitem, comunicação de alterações ocorridas.

3.3 — Até ao mesmo dia, a empresa informa a Comissão e o serviço permanente de inspecção da Inspecção-Geral de Jogos das ausências ao trabalho dos empregados, respectivos motivos e períodos de tempo.

3.4 — Para os efeitos do presente despacho, quando uma empresa concessionária explore, na mesma zona de jogo, mais de um casino, o pessoal ao serviço constitui um quadro único.

4 — Do montante das gratificações referidas no n.º 2.1 são destinados:

- a) Ao Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais de Banca dos Casinos — 12 %;
- b) Aos empregados das salas de jogos abrangidos por este despacho — 88 %.

4.1 — A parte das gratificações que reverte para o Fundo Especial de Segurança Social constitui receita própria deste, nos termos do disposto na alínea a) do artigo 31.º do regulamento anexo à Portaria n.º 340/85, de 5 de Junho.

4.2 — A parte das gratificações a que se refere a alínea b) do n.º 4 será distribuída da seguinte forma:

- Classe A — três vezes o valor de x;
- Classe B — duas vezes o valor de x;
- Classe C — uma vez o valor de x;
- Classe D — uma vez o valor de x.

4.3 — O valor de x é determinado pela aplicação da fórmula:

$$x = \frac{G}{3A + 2B + 1C + 1D}$$

em que:

G = importância apurada das gratificações a distribuir;  
A, B, C, D = número de empregados agrupados em cada uma das classes.

5 — O apuramento das gratificações é feito diariamente, logo após o termo de funcionamento da partida, por uma comissão de apuramento composta, em cada casino, por um representante do Fundo Especial de Segurança Social, dois representantes dos empregados de banca e um representante dos auxiliares de banca, designados pelos representados, e por um representante da empresa concessionária.

5.1 — A importância apurada é registada em quintuplicado, logo após a sua determinação, em livro próprio, de folhas destacáveis, que são assinadas pelos membros da comissão de apuramento presentes.

5.2 — O original da folha destina-se à CDG e as cópias ao serviço permanente de inspecção da Inspecção-Geral de Jogos adstrito ao casino, ao Fundo Especial de Segurança Social, à empresa concessionária e a afixação nas instalações do pessoal.

5.3 — A importância das gratificações apurada é entregue na caixa compradora da sala de jogos, sendo o registo da entrega efectuado no original da folha por representante da empresa concessionária.

5.4 — A empresa concessionária procede ao depósito desta importância na conta da CDG no dia útil imediato.

6 — Em cada casino há uma CDG, que nele tem a sua sede, devendo a empresa concessionária facultar o uso de dependências adequadas ao seu funcionamento, quando não possam ser utilizadas as já destinadas ao pessoal.

6.1 — Sempre que uma empresa concessionária explore na mesma zona de jogo mais de um casino, a CDG tem sede no que para tal for escolhido pelos trabalhadores interessados, de acordo com a empresa.

6.2 — A CDG tem conta bancária especial aberta em seu nome.

7 — A CDG é composta por um representante da empresa concessionária e por quatro empregados das salas de jogo com direito à percepção de gratificações, sendo três em representação dos empregados de banca e um em representação dos auxiliares de banca.

7.1 — No caso previsto no n.º 6.1, o número de empregados que compõem a Comissão é elevado a seis, sendo a representação dos empregados de banca assegurada por quatro trabalhadores e a dos auxiliares por dois.

8 — Os empregados das salas de jogos referidos no n.º 2 ao serviço de cada empresa aprovam um regulamento da CDG do qual constem, designadamente, a forma de eleição, os processos de votação e de destituição, a duração do mandato e o processo de substituição de membros demissionários.

8.1 — A duração do mandato da CDG não é inferior a um ano nem superior a três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

8.2 — A identificação dos membros da CDG eleitos pelos empregados, bem como cópia ou cópias das actas da respectiva eleição, são afixadas nas instalações do pessoal do casino e enviadas ao serviço permanente de inspecção da Inspecção-Geral de Jogos e à empresa concessionária.

8.3 — A identificação do representante da empresa concessionária na CDG é comunicada ao serviço permanente de inspecção da Inspecção-Geral de Jogos e, de igual modo, publicitada nas instalações do pessoal do casino.

8.4 — Supletivamente, no que o regulamento for omisso, são aplicáveis à eleição dos representantes dos empregados na CDG as normas da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, com as devidas adaptações.

8.5 — A CDG aprova as regras do seu funcionamento e dispõe dos meios financeiros que lhe forem atribuídos por deliberação dos empregados das salas de jogos ao serviço de cada empresa.

## 9 — São obrigações da CDG:

a) Proceder mensalmente à liquidação do valor correspondente a 12% do montante global das gratificações, que constitui receita própria do Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais de Banca dos Casinos;

b) Elaborar o mapa mensal de distribuição da parte remanescente das gratificações referida na alínea b) do n.º 4, que reverte para os empregados, pela liquidação da parcela que a cada um cabe perceber nos termos definidos nos n.os 4.2 e 4.3;

c) Depositar em conta do Fundo Especial de Segurança Social, na Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência, e na de cada empregado as importâncias apuradas por realização das operações de liquidação;

d) As demais que por lei lhe forem cometidas.

9.1 — O mapa mensal de distribuição é assinado, pelo menos, por quatro dos membros da CDG, número que é elevado a seis no caso previsto no n.º 7.1, e visado por um inspector da Inspecção-Geral de Jogos em serviço.

9.2 — Do mapa são extraídas cópias para o serviço permanente de inspecção da Inspecção-Geral de Jogos, Fundo Especial de Segurança Social, sindicatos representativos dos trabalhadores, empresa concessionária e para afixação nas instalações do pessoal.

9.3 — Os depósitos são efectuados no primeiro dia útil de cada mês através de ordens de transferência bancária.

9.4 — É vedado o uso de cheque para qualquer levantamento e as ordens de transferência bancária só são válidas quando assinadas por três dos membros da CDG.

10 — Os membros da CDG são solidariamente responsáveis pela liquidação, distribuição e movimentação das gratificações fora dos termos previstos neste despacho, bem como por quaisquer irregularidades cometidas, salvo se em acta tiverem votado contra a deliberação ou nela não tiverem participado.

11 — Os empregados mantêm o direito à percepção das gratificações nos seguintes casos:

- a) Quando das ausências ao trabalho não determinem perda de retribuição, nos termos das disposições legais aplicáveis;
- b) Durante o período de suspensão preventiva da prestação de trabalho por motivo de procedimento disciplinar, até ao limite de 60 dias;
- c) Quando a ausência resulte de doença verificada por médico do Serviço Nacional de Saúde, até ao limite de seis meses em cada três anos.

12 — A Inspecção-Geral de Jogos, no uso da sua competência própria, fiscaliza o cumprimento das regras deste despacho e exerce o poder disciplinar que por lei lhe está cometido relativamente a infracções praticadas.

13 — As CDG existentes permanecem em funções enquanto se não constituírem novas comissões.

13.1 — O processo de constituição das CDG, nos termos previstos nos n.os 7 e 8 deste despacho, deve efectivar-se nos 60 dias subsequentes à sua publicação.

14 — É revogado o Despacho Normativo n.º 82/85, de 31 de Julho, publicado no *Diário da República*, de 28 de Agosto de 1985, continuando aplicáveis as regras que, no todo ou em parte, correspondem às exceptua-

das no número seguinte até ao momento de início de plena vigência deste despacho.

15 — O presente despacho entra em vigor no primeiro dia do mês imediato ao da publicação, exceptuando-se as regras contidas nos n.<sup>os</sup> 7 a 9, que só iniciam a sua vigência no primeiro dia do terceiro mês seguinte à sua publicação.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 17 de Fevereiro de 1989. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

#### MAPA ANEXO

Profissões	Classes
Profissionais a que se refere o n. <sup>o</sup> 2, alínea A) deste despacho, com mais de cinco anos de serviço efectivo como empregados de banca .....	A
Idem, com mais de um ano e menos de cinco anos de serviço efectivo como empregados de banca .....	B
Idem, com menos de um ano de serviço efectivo .....	C
Profissionais a que se refere o n. <sup>o</sup> 2, alínea B), deste despacho .....	D

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>º</sup> 44, de 29 de Novembro de 1988, foi publicado o ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às relações de trabalho entre as empresas e agências de navegação aérea signatárias e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante;

Considerando que existem outras empresas e agências de navegação aérea estrangeiras que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando a conveniência na uniformização das condições de trabalho do mesmo sector económico;

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

Cumprido o disposto no n.<sup>º</sup> 5 do artigo 29.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>º</sup> 48, de 29 de Dezembro de 1988, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado dos Transportes Exteriores e das Comunicações e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo dos n.<sup>os</sup> 1 e 2 do artigo 29.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.<sup>º</sup>

1 — As disposições constantes do ACT celebrado entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e

Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.<sup>º</sup> 44, de 29 de Novembro de 1988, são tornadas extensivas:

- A todos os trabalhadores ao serviço das empresas e agências de navegação aérea signatárias das profissões e categorias profissionais previstas não filiados no sindicato outorgante;
- A todas as empresas estrangeiras de navegação aérea e suas agências que no território do continente explorem a indústria de comunicações aéreas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na convenção.

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

#### Artigo 2.<sup>º</sup>

As remunerações das tabelas salariais de RC e RI (constantes do anexo IV), tornadas aplicáveis pela presente portaria, produzirão efeitos desde 1 de Novembro de 1988 (tabela A) e desde 1 de Janeiro de 1989 (tabela B), respectivamente, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade da tabela A ser satisfeito em três prestações mensais de igual montante.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social, 9 de Março de 1989. — O Secretário de Estado dos Transportes Exteriores e das Comunicações, *Eduardo Perestrelo Correia de Matos*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Santarém, nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola, pecuária e exploração silvícola ou florestal, bem como todos os proprietários, arrendatários ou meros detentores por qualquer título que predominante ou acessoriamente tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específico.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 24 meses. As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses.

2 — Este CCT considera-se sucessivamente renovado desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1 — O presente CCT pode ser denunciado decorrido dez meses sobre a data da sua publicação em relação às tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária ou de vinte meses, tratando-se da restante matéria.

2 — Terminado o prazo de vigência do CCT sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

### CAPÍTULO II

#### Forma e modalidades do contrato

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos a prazo.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT, salvo os das profissões de apoio, poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a prazo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face a acréscimos pontuais de trabalho:

- a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanente e a antiguidade contase desde o início do período de trabalho eventual. Entende-se por trabalho consecutivo, para este efeito, o trabalho decorrente durante oito meses com o máximo de 30 faltas por doença ou dez faltas por iniciativa do trabalhador;
- b) Para os efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores, já contratados, com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para a execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

4 — Os contratados a prazo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzidos o articulado dessa legislação.

5 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCT, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 14 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

2 — A entidade patronal só pode admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que na empresa não existam trabalhadores aptos e habilitados para o exercício das respectivas funções.

3 — Para os efeitos do número anterior a entidade patronal deverá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos trabalhadores dos seus quadros, seguindo-se-lhes em preferência os trabalhadores contratados a prazo, sazonais e eventuais.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar preferência à sua admissão.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Período experimental

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

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

3 — Entende-se que existe renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta, desde que aquelas condições fossem conhecidas da nova entidade patronal.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

3 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidos pelo substituto reembolsos ou direitos pessoais do substituído.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções em conformidade com as categorias constantes do anexo III.

2 — Sempre que, perante a diversidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e correspondente enquadramento profissional.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano os mapas de quadro do pessoal, devidamente preenchidos, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia aos serviços do Ministério do Trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal;
- b) Uma cópia ao sindicato ou sindicatos que representem os trabalhadores;
- c) Uma cópia à associação ou associações que representem as entidades patronais.

2 — A restante matéria será regulada pela legislação aplicável.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Promoções e acessos

Sem prejuízo do disposto no anexo IV «Condições específicas», constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

### CAPÍTULO IV

#### Deveres, direitos e garantias

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

###### São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir esta CCT e a legislação de trabalho em geral;

- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
- h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 47.<sup>a</sup>;
- i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos da lei geral;
- m) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, à segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

###### **São deveres dos trabalhadores:**

- a) Cumprir este CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Executar, de harmonia com a categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para a entidade patronal ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene e segurança no trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalham;
- h) Ser pontuais e assíduos;
- i) Autorizar a entidade patronal a efectuar descontos no seu salário respeitantes a impostos obrigatórios, desde que estes estejam calculados

- de acordo com a respectiva legislação fiscal e a sua cobrança e pagamento sejam por lei da responsabilidade das entidades patronais;
- j) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- l) Guardar lealdade à entidade patronal, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

**É vedado à entidade patronal:**

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical ou delegado ou ser membro de comissão de trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral ou neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste CCT;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;
- j) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- l) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
- m) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da lei geral.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho na cláusula 50.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Colaboração temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes da sua entidade patronal, manterá o vínculo laboral perante esta, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre a entidade patronal e a entidade que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Da actividade sindical nos locais de trabalho

1 — A actividade sindical rege-se pela lei geral.

2 — A actividade e a organização sindical dos trabalhadores é independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos políticos e outras associações políticas.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa, fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é indicado pela entidade patronal, de acordo com o delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e dos membros das comissões de trabalhadores ou corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos quinze dias seguintes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **Quotização sindical**

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais até quinze dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## **CAPÍTULO VI**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3 — Os delegados sindicais ou, na sua falta, o respectivo sindicato, deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

4 — O parecer dos delegados sindicais ou do sindicato deve ser apresentado no prazo de quinze dias a contar da data da consulta efectuada pela entidade patronal.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e a 44 horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário poderá, porém, ser superior ao limite fixado no número anterior quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana além do dia de descanso prescrito por lei.

3 — No caso referido no n.º 2, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a uma hora.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Intervalos de descanso**

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho extraordinário — Princípios gerais**

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este CCT.

5 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Limites do trabalho extraordinário**

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de 240 horas por ano.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias ou dias de descanso complementar

tar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação à colheita ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo da entidade patronal e do trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se em virtude das referidas condições climatéricas não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedades, guarda florestal, caseiro e guarda de portas de água, mediante acordo, por escrito, a efectuar com a respetiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio dia ou o dia de descanso complementar, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente CCT, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho,

o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam dos anexos I e II.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Dedução no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

- a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até 1400\$/mês;
- b) Por horta, até \$80/m<sup>2</sup>/ano;
- c) Por água doméstica, até 110\$/mês;
- d) Por electricidade, obrigatoriedade de contador individual em cada habitação, sendo o montante gasto pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado nos n.<sup>os</sup> 1 e 2, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **Remuneração do trabalho extraordinário**

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal, acrescida de:

- a) 50% da retribuição normal, na primeira hora, em cada dia;
- b) 75% da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

#### **Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

#### **Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 15% sobre a remuneração mensal.

### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

#### **Local, forma e data de pagamento**

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a prazo aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre a entidade patronal e o trabalhador.

### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

#### **Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

#### **Subsídio de capatazaria**

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de 1800\$ pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

#### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores em categoria profissional sem acesso obrigatório têm direito a uma diuturnidade no valor de 500\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O tempo de contagem para a atribuição da primeira diuturnidade inicia-se em 1 de Janeiro de 1989, sendo o tempo de contagem das diuturnidades de cinco em cinco anos.

## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empresários agrícolas e trabalhadores.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Conceito de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito de ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos à entidade patronal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obrigada a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento digno para si e para a sua família.

3 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios na transferência o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização

de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fração e nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24% e 12% do preço da gasolina super que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou de qualquer outro veículo.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 500\$ para o almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 150\$ para o pequeno-almoço.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

A entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação, desde que sejam trabalhadores permanentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja pres-

tado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços de segurança social, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer, terá direito a regressar imediatamente a casa, a custas da entidade patronal.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Inatividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inatividade destes.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções fazem parte integrante da folha de serviços dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

2 — Para graduação da pena, serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil um total de trinta dias.

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respetivo no prazo previsto na cláusula 63.<sup>a</sup>, alínea g).

6 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só pode ser aplicada precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 13.<sup>a</sup> deste CCT;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou noutras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Quando o inicio do exercicio de funções por força do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decorso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

O período anual de férias é de 30 dias consecutivos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção proporcional.

2 — O período de férias resultante da aplicação do número um conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente o de passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do inicio daquele periodo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago antes do inicio das férias.

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, devendo sempre o seu inicio coincidir com o primeiro dia útil da semana.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, avisando o trabalhador da data do inicio das mesmas com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — No caso da alínea anterior, no ano seguinte caberá ao trabalhador a indicação da data pretendida para as suas férias, não as podendo, porém, gozar nos períodos de ponta das culturas básicas da empresa a que pertença.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imprevistas 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.

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu inicio esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por Impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 98.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 96.<sup>a</sup>, n.º 1.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

2 — O processo disciplinar não pode demorar mais de 30 dias.

3 — O processo disciplinar terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

- a) Após a verificação da hipotética infracção, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar ao trabalhador;
- b) Enviará em carta registada à entidade sindical respectiva cópia da mesma nota de culpa;
- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data da recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias para, por escrito, apresentar a sua defesa. Poderá arrolar testemunhas e juntar documentos ou outros elementos que entenda relevantes para a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar, ou, pelo menos, a pena máxima que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador serão inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;

- g) Nos dez dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
- h) Deverá o trabalhador receber, em carta registada com aviso de recepção, decisão final devidamente fundamentada e com a indicação da penalidade aplicada;
- i) De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respetivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
- j) Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo, as faltas da nota de culpa, audiência do trabalhador interessado e a entrega ao mesmo da decisão final, nos termos das alíneas e), f) e h);
- l) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até conclusão do mesmo.

4 — A execução da sanção disciplinar que não seja o despedimento terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — A não inclusão na nota de culpa ou no documento que a acompanha da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e sem nenhum efeito.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a prazo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

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

### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

#### **Garantia de retribuição**

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

#### **Definição de faltas**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às das faltas previstas na cláusula 87.<sup>a</sup>

### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

#### **Tipos de faltas**

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

#### **Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até onze dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastos, madrastas ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;
- e) Nascimento de filhos, durante três dias úteis, seguidos ou alternados;
- f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;
- g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;

j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de Previdência respectivo, pois, caso contrário, o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague, desde que o mesmo esteja actualizado, ou o subsídio de Previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais de repor, seja a que título for;

l) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações, que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico ou equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhe entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

#### **Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;
- c) O dia de prestação de provas de exame;
- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 da cláusula 85.<sup>a</sup>

### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

#### **Faltas injustificadas**

Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusula 85.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 85.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 86.<sup>a</sup>

### **Cláusula 88.<sup>a</sup>**

#### **Faltas motivadas por razões climatéricas**

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup>

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

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

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

5 — 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 a coacção da outra parte.

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal**

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;
- d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
- o) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;
- p) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;
- q) Condenação em pena maior transitada em julgado.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 98.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do 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 ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b), c), d), e), f) e g) da cláusula 97.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

## Cláusula 100.<sup>a</sup>

### Reestruturação de serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais, sem prejuízo do disposto na lei geral sobre a cessação dos contratos de trabalho por despedimento colectivo.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho, ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — É concedido a todas as trabalhadoras o direito de faltar durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior, 60 devem ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — Quando não abrangidas por regimes de segurança social, as trabalhadoras têm direito a receber das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

6 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos citados nos n.<sup>os</sup> 2 e 5, será de 30 dias, no máximo.

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

8 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos nos n.<sup>os</sup> 2 e 5 desta cláusula, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

9 — Após o parto, e durante um ano, a trabalhadora terá direito a dois períodos diárias para aleitação de meia hora cada um, sem diminuição da retribuição.

10 — Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, sem retribuição, mediante prévio acordo escrito com a entidade patronal.

11 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

12 — A mulher trabalhadora não poderá ser obrigada a trabalhar sozinha em propriedades ou explorações sem o seu acordo expresso.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

É aplicável aos trabalhadores-estudantes o regime jurídico estabelecido na Lei n.<sup>o</sup> 26/81, de 21 de Agosto.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino

O número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores de estufas

O trabalhador de estufas tem direito a interromper o trabalho para um intervalo ao ar livre estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, respeitando os usos e costumes.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária e disposições finais

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste CCT, será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste CCT;
- b) Integrar lacunas deste CCT;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais, com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representadas, a participação do Ministério do Trabalho, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração dos anexos I e II, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

O presente CCT revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente CCT não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

###### Grau I — 36 800\$:

Encarregado geral de exploração ou feitor.

###### Grau II — 35 650\$:

Adegueiro;  
Arrozeiro;  
Auxiliar de veterinário;  
Caldeireiro;  
Carvoeiro;  
Caseiro de nível A;  
Encarregado de sector;  
Enxertador;  
Jardineiro;  
Lagareiro ou mestre lagareiro;  
Operador de máquinas industriais;  
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

###### Grau III — 34 900\$:

Apanhador de pinhas;  
Fiel de armazém;  
Motosserrista;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Resineiro;  
Tosquiador;  
Trabalhador avícola qualificado;  
Trabalhador cúnica qualificado;  
Trabalhador de estufas qualificado.

###### Grau IV — 31 800\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;  
Apontador;  
Carregador ou descarregador de sacos;  
Caseiro de nível B;  
Cochheiro, tratador e desbastador de cavalos;  
Emetador ou ajuntador;  
Empador ou armador de vinha;  
Esgalhador ou limpador de árvores;  
Espalhador de química;  
Gadanhador;  
Guarda de portas de água;  
Guarda de propriedades ou forestal;  
Podador;

Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
 Prático apícola;  
 Prático piscícola;  
 Tirador de cortiça falca ou bóia;  
 Trabalhador de adega;  
 Trabalhador de caldeira;  
 Trabalhador de estufas;  
 Trabalhador de descasque de madeiras;  
 Trabalhador de lagar;  
 Trabalhador de valagem;  
 Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

**Grau V — 30 500\$:**

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino;  
 Calibrador de ovos;  
 Carreiro ou almoocreve;  
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola;  
 Trabalhador agrícola de nível A;  
 Trabalhador avícola;  
 Trabalhador cúnica.

**Grau VI — 28 400\$:**

Trabalhador agrícola de nível B;  
 Trabalhador frutícola.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio**

**Grau I — 45 450\$:**

Encarregado de construção civil ou metalúrgico.

**Grau II — 40 250\$:**

Oficial electricista;  
 Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>

**Grau III — 35 850\$:**

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Motorista;  
 Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 1.<sup>a</sup>;  
 Pré-oficial electricista;  
 Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>

**Grau IV — 31 800\$:**

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup>;  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
 Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>

**Grau V — 30 500\$:**

Ajudante de motorista;  
 Servente de construção civil.

**Grau VI — 28 700\$:**

Ajudante de electricista.

**Grau VII — 27 000\$:**

Praticante do 2.<sup>º</sup> ano.

**Grau VIII — 23 900\$:**

Praticante do 1.<sup>º</sup> ano.

**Grau IX — 20 900\$:**

Aprendiz do 3.<sup>º</sup> ano.

**Grau X — 17 900\$:**

Aprendiz do 2.<sup>º</sup> ano.

**Grau XI — 15 500\$:**

Aprendiz do 1.<sup>º</sup> ano.

**ANEXO III**

**Categorias profissionais e definição de funções**

*Adegueiro.* — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

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

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.* — É o trabalhador que auxilia o tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino na guarda, alimentação, limpeza dos animais, instalações e conservação das vedações.

*Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora o cereal para ser debulhado ou, na prensa, a palha para ser prensada.

*Apanhador de pinhas.* — É o trabalhador que procede ao derrube e apanha de pinhas nos pinhais.

*Apontador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regista as presenças, tira o ponto e faz outros registos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico, electricista ou de construção civil.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela orientação e execução de toda a cultura do arroz.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada, ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Caldeireiro ou mestre caldeireiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vinícola e bagaceira em caldeira que seja parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção ou calibragem de ovos.

*Capataz.* — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas; executa também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de carpintaria.

*Carregador e descarregador de sacos.* — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos usando exclusivamente a força física.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, tais como carroças, alfaias, etc., podendo cuidar da alimentação, limpeza dos respectivos animais e das suas instalações.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador responsável pela condução e execução do fabrico do carvão.

*Caseiro de nível A.* — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, coordenando e executando os respectivos trabalhos.

*Caseiro de nível B.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando, quando indispensável, trabalhos necessários à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Pode dirigir ou contratar de acordo com as instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeira e colheita.

*Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Emetador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetamento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinha, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparação destas abicando-as.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação da entidade patronal ou de superior hierárquico, dirige actividades em núcleos de serviços. A designação da categoria profissional é complementada de acordo com o sector onde exerce funções (por exemplo encarregado da construção civil, encarregado metalúrgico).

*Encarregado geral de exploração ou feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de enxertia nos quais é especializado.

*Esgalhador ou limpador de árvores.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de médio e grande porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaias.

*Gadanador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda de portas de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar de portas de água.

*Guarda de propriedades ou florestal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem assim como das respectivas culturas.

*Hortelão ou trabalhador horto-florícola.* — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondais, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

*Lagareiro ou mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos do lagar de azeite durante o período de laboração.

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

*Motoserrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e abate de árvores.

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

*Oficial metalúrgico.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaia agrícolas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaia agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

*Operador de máquinas industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplenagem.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficinas e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica para as categorias de oficial metalúrgico ou oficial da construção civil.

*Praticante de operador de máquinas agrícolas.* — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem, que não pode ultrapassar os dois meses, os quais, para todos os efeitos, são considerados período experimental.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático piscícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros e similares.

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

*Resineiro.* — É o trabalhador que orienta e executa trabalhos conducentes à extração de resina.

*Serrador de serra de fita.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Servente de construção civil.* — É o trabalhador, maior de 18 anos, que trabalha nas obras, ajudando e auxiliando o trabalho do oficial de construção civil.

*Tirador de cortiça amadia e empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extração de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça falca ou bóia.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extração de cortiça falca ou bóia.

*Tosquiador.* — É o trabalhador que, habilitado com a respectiva carteira profissional ou dotado de reconhecida prática, tira lã aos ovinos, procedendo à sua selecção e respectivo manuseamento.

*Trabalhador agrícola de nível A.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções, que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico e são típicos desta categoria.

*Trabalhador agrícola de nível B.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções que não sejam englobáveis nas tarefas típicas dos trabalhadores de nível A, e que pelas suas características exigem um menor dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, da oliveira, de fruteiras, de legumes, de tabaco, de cereais e de outras culturas agrícolas próprias aos trabalhadores desta categoria.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que na adega executa todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

*Trabalhador de caldeira.* — É o trabalhador que na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira e vinícola executa as tarefas necessárias à sua feitura, desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcionando apenas na época de campanha.

*Trabalhador cunícola.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

*Trabalhador cunícola qualificado.* — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

*Trabalhador de descasque de madeiras.* — É o trabalhador que procede ao descasque das madeiras depois de se encontrarem cortadas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Trabalhador de estufas qualificado.* — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta estufas, faz sementeiras e tratamentos fito-sanitários em plantas plantadas ou semeadas em estufas. Poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas.

*Trabalhador frutícola.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou frigoríficos, com carácter de permanência e continuidade.

*Trabalhador de lagar.* — É o trabalhador que, durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a orientação do mestre.

*Trabalhador de valagem.* — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

*Tratador, ordenhador, guardador de gado ou cão-pino.* — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo de gado, quer seja em manada, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

#### ANEXO IV

##### Condições específicas

###### Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Idade mínima de admissão. — As idades mínimas de admissão são as que se seguem:

18 anos, para as categorias profissionais de adegueiro, capataz, caseiro, encarregado de exploração agrícola, encarregado de sector, feitor, guarda de portas de água, guarda de propriedades ou florestal, motosserrista, operador de máquinas agrícolas e operador de máquinas industriais.

14 anos, para as restantes categorias profissionais.

##### 2 — Promoções e acessos:

2.1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>, não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos de curta ou média duração, com características sazonais, a que correspondam categorias profissionais mais qualificadas, devendo os trabalhadores que sejam incumbidos dessas funções regressar à categoria em que se encontram classificados, após o termo dos trabalhos.

2.2 — Durante o exercício das funções temporárias a que se refere o n.º 1 e correspondente a uma escala de retribuições mais elevada deve ser dada preferência à categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido.

2.3 — Os trabalhadores permanentes têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa para a realização de todos e quaisquer trabalhos que nela seja necessário efectuar.

##### Trabalhadores da construção civil

###### 1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem.

1.3 — Serão admitidos como oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.4 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinha.

###### 2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 16 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante após um período de aprendizagem de seis meses.

2.3 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado na categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.<sup>a</sup>.

2.4 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.<sup>a</sup>.

2.5 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.<sup>a</sup>, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.<sup>a</sup> que se encontrarem ao seu serviço, no caso de vacatura daquele lugar.

##### Trabalhadores electricistas

###### 1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante, os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

## 2 — Estágio e acesso:

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

- a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após três períodos de nove meses;
- c) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudante após três períodos de seis meses;
- d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- f) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial, de electricista ou de montador electricista, 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, curso de mecânico electricista ou de rádiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

## 3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

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

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocuação, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

## Trabalhadores metalúrgicos

### 1 — Aprendizagem:

#### 1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;
- c) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

- d) O trabalho que eventualmente os aprendizes vêm a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

#### 1.2 — Duração da aprendizagem:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 15 e 16 ou 17 anos de idade;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido imediatamente a praticante, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

#### 1.3 — Antiguidade dos aprendizes:

- a) O tempo de aprendizagem, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.4 — Promoção dos aprendizes. — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

## 2 — Praticantes:

### 2.1 — Admissão:

- a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;
- b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

#### 2.2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

## 3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado na categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª.

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.<sup>a</sup>

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.<sup>a</sup>, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.<sup>a</sup> que se encontrem ao serviço.

#### Trabalhadores rodoviários

##### 1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por ajudante de motorista.

##### 2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão que possuir um livrete de trabalho:

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

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato que no distrito do local de trabalho represente o trabalhador ou a respectiva profissão.

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

##### 3 — Intervalos para refeições:

O intervalo para refeição referido na cláusula 26.<sup>a</sup> poderá ser alargado até três horas para os trabalhadores rodoviários para o transporte de pessoal para e dos trabalhos agrícolas.

Santarém, 28 de Dezembro de 1988.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

Aquillino Joaquim Faustino Coelho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém:

João António Constantino.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja;
- Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora;
- Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Portalegre;
- Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Silvicultura e Pecuária do Distrito de Setúbal.

Por ser verdade, vai a presente declaração devidamente assinada e autenticada, conforme uso desta Federação.

Évora, 14 de Dezembro de 1988. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

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

Depositado em 10 de Março de 1989, a fl. 98 do livro n.º 5, com o n.º 71/89 nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## **CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários do Porto de Viana do Castelo e o Sind. dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, área, locais de trabalho, vigência e denúncia do contrato**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, de um lado, a Associação dos Operadores Portuários do Porto de Viana do Castelo e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo que lhes prestam serviço em conformidade com o previsto neste contrato.

2 — Entendem-se representados pelo sindicato outorgante os trabalhadores abrangidos pelos âmbitos geográfico e profissional definidos no presente contrato e que, na área e locais nele referidos, prestem serviço das suas atribuições e competência.

3 — Os trabalhadores existentes à data da celebração do presente contrato, referidos na primeira parte do número anterior, estarão obrigatoriamente inscritos no órgão de gestão bipartida do trabalho portuário de Viana do Castelo (OGB de Viana do Castelo), reconhecido pelo Instituto do Trabalho Portuário (ITP).

4 — Os trabalhadores inscritos no órgão de gestão referido no número anterior prestarão o seu serviço integrados quer em quadros permanentes de empresas quer no contingente comum do órgão de gestão.

5 — A aplicação do disposto no presente CCT por parte do órgão de gestão será igual para todas as empresas operadoras portuárias, independentemente de filiadas ou não na associação de empregadores subscritora e nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos internos.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Área**

1 — As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são exercidas nas áreas sob jurisdição da Administração ou Junta Autónoma do Porto de Viana do Castelo, bem como nos locais de trabalho definidos na cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — Também se entendem por áreas abrangidas por aquela Administração ou Junta os locais directa ou indirectamente dela dependentes, ainda que situados fora da área geográfica do porto respectivo, desde que nele se realizem operações inequivocamente relacionadas com as actividades portuárias.

3 — Para os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, ainda que localizadas fora das áreas anteriormente referidas.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Locais de trabalho**

1 — São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todos os que situam na área referida na cláusula 2.<sup>a</sup> e especificamente: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, terraplanos, entrepostos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, terminais e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e de protecção pertencentes à administração ou junta portuária por ela operados, directa ou indirectamente, e ainda os armazéns pertencentes ou operados pelas entidades empregadoras situados nas áreas de jurisdição da entidade portuária.

2 — Consideram-se abrangidos pelo número anterior todos os locais objecto de concessão nos quais tenham lugar operações do âmbito profissional dos trabalhadores portuários, desde que compreendidos nas áreas de jurisdição da entidade portuária.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2 — O contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor, sem prejuízo da observância de períodos de vigência mais longos que a lei imperativamente fixar.

3 — O contrato pode ser denunciado, para efeito de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer.

4 — Caso o contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de seis meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

5 — A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada do texto do clausulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo do n.º 3 desta cláusula.

6 — As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

7 — Manterão toda a validade e eficácia as disposições deste contrato enquanto não entrarem em vigor novas disposições que as substituam.

8 — No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso.

9 — Porém, no que respeita às tabelas salariais, estas serão actualizadas de doze em doze meses e o início da sua vigência verificar-se-á em 1 de Janeiro de cada ano.

10 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de normas legais imperativas que venham a estabelecer regime diferente.

11 — No início de cada processo de revisão contratual as partes fixarão a data a partir da qual vigorarão as novas tabelas salariais a negociar.

## CAPÍTULO II

### Âmbito profissional, acesso e promoções, categorias profissionais e carteira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Âmbito de actuação profissional

1 — Para efeitos de definição do âmbito de actuação profissional dos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo, consideram-se suas atribuições, e só deles exclusivamente, os seguintes serviços: estiva (trabalho a bordo), tráfego (trabalho em terra) e conferência (indistintamente a bordo e em terra).

2 — As actividades indicadas no n.º 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, de reexportação e trânsito, carga contentorizada e paletizada, mantimentos e sobressalentes de navios, correio, bagagem, peixe congelado, embalado ou a granel, a movimentar na área e locais definidos no CCT.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — A estiva comprehende as seguintes operações ou movimentações: estiva e desestiva, peagem e despeagem, mantimentos e sobressalentes, carga e descarga de mercadorias líquidas, sólidas e liquefeitas, manobras a bordo em qualquer tipo de máquinas, guinchos ou guindastes e paus de carga, condução de veículos a bordo, sinalização das operações (portaló), coser sacaria e apanha de derramas para aproveitamento de carga, limpeza de tanques, lingagem e deslingagem e baldeação de cargas.

2 — O trabalho de tráfego comprehende as seguintes operações ou movimentações: lingagem e ou deslingagem de todas as mercadorias, utensílios ou equipamentos de arrumação manual ou mecânica em terra, armazéns incluídos de mercadorias, correio e sobressalentes; movimentações, montagem e operações com mangueiras, baldes, garras, passadeiras e funis; condução de empilhadores e assistência técnica às cargas por eles movimentadas, arrio, recepção, entrega, abertura e fecho para exames prévios, embalagem e desembalagem de mercadorias; carga e descarga de veículos; resguardos com encerados e outros materiais; amarração, peagem e despeagem; aproveitamento de derrames e reparação de embalagens; estiva e desestiva de carga em contentores e paletização; em geral toda a movimentação das cargas de e para as prumadas, armazéns, lotes e pilhas.

3 — A conferência comprehende o controlo da recepção e entrega de mercadoria nos cais, armazéns, terminais e a bordo de navios e embarcações e ainda o controlo e recepção de cargas destinadas a paletização e outras unidades de transporte. As operações de conferência incluem ainda a pesagem, a colheita de amostras, a medição e cubicagem, a elaboração de notas descriptivas das operações por períodos, de planos e de

listas de carga, notas de avarias, faltas e reservas sobre mercadorias, passagem de folhas de descarga para a alfândega, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, passagem de guias ou de senhas de acompanhamento de mercadorias e ou de veículos transportadores, colaboração na organização e planificação prévia e controlo de operações de carga/descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

a) A conferência de baldeação de um navio para o outro ou para embarcações da mesma entidade patronal será efectuada unicamente por um dos navios, salvo se as empresas entenderem necessária a conferência à entrega e à recepção, e será contratado o respectivo encarregado.

b) A conferência de baldeação de um navio para o outro ou para embarcações de entidades patronais diferentes implica a utilização de profissionais de ambas as entidades.

c) Por fiscalização ou superintendência entende-se a verificação da forma como decorrem as operações de carregamento e descarga, a assistência a pesagens e controlos de pesos, o controlo do estado e localização de volumes e mercadorias, a inspecção dos meios e unidades de transporte, a prevenção de derrames, a medição de espaços vazios e temperaturas, a determinação de volumes e pesos, a colheita de amostras e a sua rotulagem, a pesagem de senhas, guias de acompanhamento ou recibos para controlo dos veículos transportadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Atribuições acessórias

1 — As entidades patronais são obrigadas a respeitar o âmbito das atribuições referidas nas anteriores cláusulas deste capítulo.

2 — Poderão, no entanto, atribuir aos trabalhadores dos seus quadros a execução, sempre que necessária, de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referidas neste capítulo, desde que tal seja compatível com a qualificação profissional dos trabalhadores e se mantenham todos os direitos consagrados neste contrato.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior deverá ser previamente ouvido o sindicato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

Para efeitos do que dispõe o n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT integram-se nos seguintes níveis de qualificação, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>:

1 — Quadros superiores:

Superintendente.

2 — Quadros médios:

Chefes:

Chefe de conferentes.  
Encarregado geral.

#### 3 — Encarregados:

Encarregado de conferentes.  
Encarregado de estivadores.

#### 4 — Profissionais qualificados:

Conferentes.  
Estivadores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções e acesso às eventuais escalas suplementares

1 — Nas promoções às categorias de encarregados e superiores, bem como no acesso ao exercício dessas categorias através de eventuais escalas suplementares, serão observados, entre outros e tanto quanto possível, os aspectos seguintes:

- a) Frequência e aproveitamento em cursos de formação profissional;
- b) Competência profissional comprovada;
- c) Exercício anterior da categoria.

2 — A promoção exige sempre a concordância do trabalhador e o visto do Sindicato.

3 — As promoções de encarregados à categoria profissional imediatamente superior realizar-se-ão a partir dos encarregados do contingente comum, observando-se o disposto nos números anteriores, sob pena de ineeficácia.

4 — As promoções de trabalhadores de base a encarregado no contingente comum far-se-ão com observância do que dispõem os n.ºs 1 e 2 desta cláusula e sempre com base em estatísticas de período anterior que determinem a sua necessidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e respectivas definições

1 — É permitida a baixa de categoria profissional dos trabalhadores, quer a título definitivo, quer por período previamente fixado, desde que solicitada por escrito pelos interessados ao órgão de gestão e visada pelo Sindicato.

2 — Sempre que resulte da cessação de contrato individual por mútuo acordo, a baixa de categoria produz efeitos, desde que para integração no contingente comum do órgão de gestão, perdendo o trabalhador o direito à retribuição da categoria profissional anterior.

3 — Salvaguardando o disposto no número seguinte, a baixa de categoria profissional de hierarquias superiores para a de encarregado é sempre obrigatória na transição de quadros de empresa para o contingente comum.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior manterão direito às regalias e compensações devidas pela categoria profissional de origem, sempre que a baixa seja da responsabilidade da empresa.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores representados pelo Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo são: superintendente, chefe de conferentes, encarregado de conferentes, conferente, encarregado geral, encarregado estivador e estivador.

2 — A categoria profissional de superintendente poderá vir a ser criada por mútuo acordo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

O superintendente, de acordo com o n.º 2 da cláusula anterior, é o profissional que superiormente dirige, orienta e coordena todos os serviços contidos no âmbito profissional referidos neste capítulo, de acordo com a política definida pela empresa e em colaboração com os restantes sectores profissionais da mesma.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

1 — O chefe de conferentes terá a seu cargo a execução das tarefas seguintes:

- a) Dirigir e orientar os serviços de conferência e promover esforços para uma optimização dos serviços;
- b) Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decorso;
- c) Manter contactos com os oficiais de bordo e outros representantes das entidades empregadoras para desenvolvimento do plano prévio de operações e acções superiores;
- d) Organizar em conjunto com os serviços internos da empresa os serviços que de si dependem, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;
- e) Estabelecer a ligação entre a entidade empregadora, o OGB e o Sindicato durante as operações e em problemas a elas inerentes;
- f) Colaborar no estudo de planos de carga e manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;
- g) Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;
- h) Fazer o fecho dos serviços conjuntamente com os funcionários designados para o efeito pelas entidades empregadoras, de acordo com os documentos elaborados pelos encarregados (quando estes profissionais sejam colocados) e pelos conferentes, e em confronto com os documentos provenientes da Junta Portuária, Alfândega ou de outros organismos que venham a ser determinados pelas vias competentes;
- i) Elaborar o relatório com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços de que tenha sido incumbido;
- j) Colaborar, se necessário, no programa de utilização de empilhadores e outras máquinas;
- k) Controlar o cumprimento dos prazos de importação temporária de contentores, materiais para plataforma de exploração petrolífera, etc.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Funções do encarregado de conferentes

Ao encarregado de conferentes compete:

- a) Coordenar e dirigir serviços de que dependem conferentes a bordo ou em terra, promovendo uma execução rentável dos mesmos;
- b) Passar folhas de descarga para a Alfândega, quando a rogo do capitão ou mestre, copiar manifestos, elaborar relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- c) Elaborar planos de carga, listas de carga de porão (*hatch lists*), notas diárias por períodos de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizado;
- d) Substituir o chefe no seu impedimento relativamente aos serviços de si dependentes;
- e) Assegurar aos conferentes as condições e apoio indispensáveis ao cabal desempenho das suas funções;
- f) Colher os elementos necessários aos cálculos relativos ao prosseguimento das operações, fundamentando a sua opinião sobre estas;
- g) Transmitir ao chefe ou outro representante da entidade empregadora toda a documentação e assegurar o fecho do navio ou serviço que lhe foi confiado.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Funções do conferente

Ao conferente compete:

- a) Conferir a carga ou descarga, recepção ou entrega, paletização, contentorização e, em operações com outras unidades de transporte, todas as mercadorias, mantimentos, abastecimentos e sobresselentes, correio e bagagem de porão, assegurando-se da sua perfeita identificação;
- b) Distribuir cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;
- c) Controlar e recolher o resultado das pesagens efectuadas;
- d) Relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
- e) Verificar e anotar as avarias das unidades de transporte de cargas, sua localização, recepção e entrega;
- f) Dar conhecimento ao superior hierárquico imediato de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;
- g) Passar senhas ou recibos de entrega de carga e recepção de cargas, com indicação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos;
- h) Identificar-se com todos os documentos por si movimentados;
- i) Proceder à colheita de amostras de mercadorias, nos termos prescritos, medir e obter cunhagem dos volumes metidos;
- j) Selar contentores e outras unidades de transporte, verificar a existência e inviolabilidade do respectivo selo e fazer observações em conformidade.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Funções do encarregado geral

1 — Ao encarregado geral compete:

- a) Dirigir e orientar todos os serviços de estiva e tráfego;
- b) Promover a formação de equipas de trabalho, a execução local das operações e sua distribuição funcional e o fornecimento de ferramentas necessárias à realização do serviço;
- c) Colaborar no controle e programação de utilização de empilhadores e outras máquinas e de outros aspectos inerentes ao seu sector profissional;
- d) Organizar em conjunto com os serviços internos da empresa os serviços que de si dependam;
- e) Fiscalizar o cumprimento das regras de segurança no trabalho e propor alterações que possam melhorar aquelas condições, assegurando a correcta execução do trabalho.

2 — No caso de, nos termos do n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>, não existir um superintendente, o encarregado geral responde directamente perante a empresa respectiva pela correcta realização dos serviços.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Funções do encarregado estivador

Ao encarregado estivador compete:

- a) Na dependência dos superiores hierárquicos, distribuir pelos trabalhadores as tarefas de cada um, assegurar a regularidade da prestação de serviços e responder pela inobservância de disposições normativas de que tenha ou deva ter conhecimento;
- b) Controlar nos navios a substituição do pessoal ou de materiais necessários, dando de imediato seguimento, consoante os seus aspectos no decorso das operações e com elas relacionadas;
- c) Anotar e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias e sinistros decorrentes das operações na movimentação de cargas, sem prejuízo do prosseguimento do serviço;
- d) Colaborar, quando solicitado para o efeito pelos seus superiores hierárquicos, na planificação dos serviços nas requisições de pessoal.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Funções do estivador

O estivador é o profissional que, sob a orientação directa do respectivo encarregado estivador, executa, quer a bordo quer em terra, as operações de movimentação de cargas, de estiva e desestiva, arrumação, ligagem e deslingagem, peamento e despeamentos, resguardos de mercadorias, limpeza de tanques, preparação e operação de baldes, mangueiras, conchas, passadeiras e outros meios operacionais, manobra empilhadores, pás mecânicas e outras máquinas ou veículos e assiste às mercadorias movimentadas por empilhadores, manobra guinchos e gruas de bordo, sinaliza as movimentações da lingada (portaló).

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Manobrador de máquinas

1 — A função do manobrador de máquinas é uma função especializada do estivador. É o trabalhador que, integrado numa ou mais equipas de trabalho, opera com a máquina ou aparelho que lhe for distribuído com carácter efectivo ou eventual, seja designada por empilhador, grua, guindaste, comando de passadeiras rolantes fixas, guincho, reboque, tractor ou designado de maneira diferente, desde que o objectivo seja acionar mecanismos utilizáveis nas operações portuárias com intervenção de força motriz ou braçal.

2 — Cabe-lhe operar com os aparelhos adequados à deslocação, elevação ou transporte de cargas, mercadoria ou unidade de transporte de ou para prumada, e para o armazém ou outro local de estacionamento ou armazenagem, bem como operar dentro do porão com as diferentes máquinas necessárias à arrumação ou descargas das mercadorias.

3 — Compete-lhe zelar pela manutenção, conservação e limpeza da máquina ou aparelho distribuído com carácter efectivo ou eventual dentro dos respectivos limites e conhecimento. Compete-lhe zelar e verificar diariamente os níveis de óleo, combustível ou material de refrigeração, assim como os pneumáticos do aparelho com que opere.

4 — O manobrador do quadro de empresa apenas presta serviço unicamente à operadora em que está integrado, salvo acordo específico em contrário com o órgão de gestão.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Requisitos gerais para acesso à profissão

1 — a) As habilitações mínimas requeridas para novas admissões para o exercício das profissões de estivadores e conferentes são, respectivamente, o ensino básico primário e o 9.º ano de escolaridade, e para chefe de conferentes o 11.º ano.

b) Ter idade superior a 18 anos e inferior a 28 anos no início da profissão.

c) Ter registo criminal em conformidade com as disposições legais aplicáveis ao sector portuário.

d) Ter provado possuir robustez física para o exercício da profissão.

e) Ter obtido aproveitamento em curso de formação profissional, promovido ou aprovado pelo Sindicado dos Estivadores, Lingadores e Conferentes e pela Associação dos Operadores Portuários de Viana do Castelo.

2 — Os requisitos a que se referem as alíneas do número anterior serão comprovados nos três primeiros casos mediante a entrega de documentos e nos dois últimos por informação das entidades a que competir a verificação daquelas condições.

3 — A classificação dos cursos de formação profissional a que se refere a alínea e) do n.º 1 é válida por doze meses.

### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

#### **Inscrição e pré-selecção dos candidatos**

1 — As inscrições para os cursos de formação a que se refere a cláusula anterior serão promovidas pelo Sindicato e pela Associação, com a concordância prévia do órgão de gestão.

2 — As inscrições realizar-se-ão sempre que o Sindicato e ou a Associação concluam pela inexistência de candidatos aprovados, ou pela insuficiência do seu número para cobertura de vagas previsíveis.

3 — Terão prioridade na inscrição para o primeiro curso de formação profissional a realizar os candidatos que prestarem provas com aproveitamento.

4 — A pré-selecção para frequência dos cursos de formação profissional será determinada:

- a) Pelo preenchimento dos requisitos a que se referem as alíneas a) e c) do n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>;
- b) Pela prestação obrigatória de provas de qualificação de que constem temas sobre redacção em português, inglês, matemática e geografia económica;
- c) As disposições da alínea anterior dizem respeito a candidatos conferentes.

5 — Só poderão frequentar os cursos de formação profissional os candidatos que tenham obtido, em cada tema, pelo menos metade da pontuação fixada.

### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

#### **Preenchimento de vagas**

1 — As vagas, no contingente comum do órgão de gestão, serão preenchidas a partir das listas de candidatos que tenham obtido aproveitamento nos cursos de formação profissional, pela respectiva ordem de classificação, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>

2 — Em caso de igualdade respeitar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Os filhos de sócios do Sindicato;
- b) Os filhos de sócios com maior número de filhos.

### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

#### **Acesso à escala suplementar de encarregados**

1 — Todos os trabalhadores da categoria de estivador e conferente têm direito a ser incluídos na escala suplementar para o exercício da categoria de encarregado de cada uma das áreas profissionais, desde que:

- a) Tenham, no mínimo, exercido durante cinco anos a categoria de estivador e conferente;
- b) O requeiram por escrito.

2 — O disposto no número anterior é aplicável exclusivamente aos trabalhadores com antiguidade no sector anterior a 15 de Junho de 1984.

3 — A partir da data referida no número anterior, manter-se-ão na escala suplementar:

- a) Os trabalhadores referidos no n.º 2 que tenham obtido aproveitamento em curso de formação profissional para o exercício da categoria de encarregado;
- b) Os trabalhadores entretanto admitidos que, depois de cumprido o disposto na alínea a) do n.º 1, tenham obtido aproveitamento em curso de formação profissional para o exercício da categoria de encarregado.

4 — Os cursos de formação profissional a que se refere o n.º 3 terão frequência obrigatória para os trabalhadores integrados na escala suplementar, pelo que funcionarão sempre com o número de candidatos e até ao seu esgotamento, por ordem de antiguidade no sector.

5 — A recusa de frequência dos cursos determinará o cancelamento da inscrição na escala suplementar.

### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

#### **Promoção à categoria de encarregado no quadro comum**

1 — De acordo com as vagas que se registarem no respectivo quadro, terão direito a ser promovidos à categoria de encarregados os trabalhadores que, cumpridas todas as regras de acesso à escala suplementar a que se refere a cláusula 23.<sup>a</sup>, naquela se tenham mantido ininterruptamente durante os dois últimos anos.

2 — As promoções serão realizadas com base na antiguidade dos trabalhadores no sector portuário, prevalendo o melhor aproveitamento nos cursos de formação, em caso de igualdade.

3 — A recusa de promoção não determinará a exclusão da escala suplementar.

### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

#### **Promoção à categoria de encarregado nos quadros da empresa**

1 — Com excepção do disposto no número seguinte, a promoção à categoria de encarregado nos quadros da empresa reger-se-á pelo disposto na cláusula anterior.

2 — O trabalhador dos quadros da empresa terá prioridade na promoção a encarregado, relativamente aos do quadro do OGB, desde que para a integração nos quadros daquela, e os encarregados do quadro geral tenham recusado o preenchimento da vaga do quadro de empresa.

### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **Promoção à categoria de chefe**

1 — Na promoção à categoria de chefe (encarregado geral e de conferentes) têm preferência os encarregados dos quadros de empresa, por escolha desta, salvaguardando o disposto no número seguinte.

2 — Só poderão ser promovidos a chefes os encarregados com três anos de antiguidade nesta última categoria, pelo menos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Promoção à categoria de superintendente

1 — A categoria profissional de superintendente deverá sempre resultar da promoção de um trabalhador do nível 2 — Quadros médios (chefe de conferentes, encarregado geral).

2 — Terão preferência os trabalhadores daquele nível, quadros de empresa, com opção por parte desta.

3 — Sem prejuízo do espírito contido na parte final do n.º 2, conhecendo-se as exigências profissionais solicitadas a esta categoria, a promoção deverá resultar do trabalhador que:

- a) Melhor conhecimento tenha do sector em todas as suas componentes;
- b) Detenha conhecimentos administrativos;
- c) Melhor nível de formação de base sustente;
- d) Fale e escreva, em termos aceitáveis para o habitual desempenho das funções, a língua inglesa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Carteira profissional

1 — Nenhum trabalhador poderá ser classificado em categorias profissionais ou exercer quaisquer das actividades, funções ou atribuições definidas no presente CCT sem ser titular da carteira profissional a emitir nos termos da lei especial para o sector portuário.

2 — Para todos os efeitos e enquanto não for emitida a carteira profissional a que se refere o número anterior, considera-se título bastante o cartão de identificação emitido pelo OGB ou, até à sua existência, o cartão de identificação emitido pelo Sindicato.

## CAPÍTULO III

### Gestão da mão-de-obra portuária

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Órgão de gestão

1 — A mão-de-obra portuária integrante do contingente comum será gerida nos termos acordados entre as partes outorgantes, por um órgão de gestão com representação paritária, sindical e empresarial.

2 — O órgão de gestão a que se refere o n.º 1 está de acordo com a escritura pública e o respectivo regulamento interno aprovado por parte da tutela, precedendo parecer favorável do ITP.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Equiparação

O órgão de gestão, OGB, é, para todos os efeitos, equiparado às empresas de operadores portuários nos

deveres, direitos e obrigações a que está vinculado perante os trabalhadores do respectivo quadro ou contingente comum, designadamente o pagamento da retribuição pela forma devida.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

1 — A forma de gestão financeira do OGB deve constar expressamente dos respectivos estatutos e ou regulamentos internos, a menos que, inequivocamente, e com todas as garantias asseguradas, figurem na lei.

2 — Para os efeitos que dispõe a parte final do número anterior, reconhecem expressamente as partes outorgantes que a gestão deve obedecer a orçamento anual, baseado nas previsões de trabalho a prestar e nos encargos a suportar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Garantia bancária

A garantia bancária a prestar pelos operadores portuários será a prevista no regulamento interno do OGB.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Jóia de inscrição

1 — Os estatutos e ou regulamentos internos do OGB fixarão, obrigatoriamente, uma jóia de inscrição não devolutiva, a entregar por cada uma das empresas operadoras que apresentem pretensão de inscrição no OGB.

2 — A jóia de inscrição será regularizada no acto de inscrição.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Determinações gerais

Além das disposições obrigatórias referidas nas cláusulas anteriores e outras contidas no presente CCT e ou regulamento interno do OGB, deverão conter regras respeitantes a:

- a) Inscrição dos trabalhadores;
- b) Inscrição das empresas;
- c) Elementos que informam as taxas de serviços a prestar;
- d) Organização dos serviços internos;
- e) Horários de entregas das requisições de serviços;
- f) Prazos de entrega das folhas diárias de serviço, para a respectiva facturação e liquidação das mesmas;
- g) Datas limite de elaboração do orçamento e de apresentação do relatório e contas e parecer do conselho fiscal, se existir;
- h) Admissão, formação e disciplina do pessoal administrativo e técnico do quadro comum;
- i) Contencioso;
- j) Higiene, postos de primeiros socorros, medicina e segurança do trabalho;
- k) Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- l) Investimentos;

- m) Formação profissional e disciplina dos trabalhadores portuários;
- n) Fundos sociais de auxílio interno aos trabalhadores;
- o) Serviços estatísticos, de organização e de estudos de comportamento do contingente e financeiros.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos trabalhadores**

Aos trabalhadores são reconhecidos, em especial, os seguintes direitos:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;
- c) Direito à promoção social e profissional;
- d) Direito a um justo salário e à garantia mensal da retribuição por inteiro;
- e) Direito à greve.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Deveres das entidades empregadoras**

As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação de, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais:

- a) Acatar e respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;
- c) Diligenciar, em colaboração com o ITP e o OGB, pela organização de cursos de formação, actualização e aperfeiçoamento profissional, não podendo invocar a falta de especialização dos trabalhadores portuários como fundamento para deixar de os admitir ou contratar, enquanto não funcionem os respectivos cursos;
- d) Observar todas as normas, práticas ou determinações respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho, ao local onde é prestado, às condições de higiene e segurança, à prevenção de acidentes e doenças profissionais e, em geral, a todos os condicionalismos relacionados com a actividade;
- e) Prestar às associações sindicais do sector, ao OGB, ao ITP e a outras entidades oficiais todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho, quando solicitados;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da empresa;

- g) Diligenciar juntos das entidades portuárias e do OGB e do ITP pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas sócio-profissionais de idêntica natureza;
- h) Indemnizar, nos termos da lei e deste contrato, os trabalhadores de todos os prejuízos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Cumprir todas as normas relativas ao trabalho e aos trabalhadores;
- j) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devem ser pagos por força de disposições aplicáveis.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Acatar as ordens dadas em matéria de serviço pela entidade empregadora, por intermédio dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída;
- b) Respeitar os superiores hierárquicos e tratar os subordinados com justiça e respeito pela sua dignidade humana e profissional;
- c) Desempenhar as suas tarefas com zelo, diligência e respeito pelas normas de segurança e regulamentos aplicáveis;
- d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar aquela logo que possível;
- e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- f) Abster-se de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias, movimentadas ou não, ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- g) Desempenhar tarefas inerentes à sua categoria profissional de que forem incumbidos e de acordo com as suas aptidões;
- h) Comparecer ao serviço com a assiduidade devida;
- i) Cumprir as normas deste contrato e as que forem acordadas pelo sindicato respectivo em matéria de organização e disciplina do trabalho.

2 — Os trabalhadores permanentes cumprirão ainda os regulamentos internos das empresas, desde que conformes com a lei e o presente CCT.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo quando, nos termos do presente contrato, aquele retomar as suas funções anteriores, depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior;
- c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares;
- d) Fazer *lock-out*.

## CAPÍTULO V

### Formas que o contrato pode revestir

#### A) Princípios gerais de contratação

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Admissão e período de experiência

1 — A admissão de trabalhadores para os quadros permanentes de empresa só pode ter lugar a partir do contingente comum do OGB e é feita a título experimental, nos termos da lei. Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

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

3 — Na admissão para os seus quadros permanentes, nos termos do n.º 1 desta cláusula, poderão as empresas escolher os trabalhadores em que estão interessadas, a partir de listas organizadas por categorias profissionais e por funções, a fornecer pelo OGB.

#### B) Contrato para quadros permanentes de empresa

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Contrato individual de trabalho

1 — O contrato individual de trabalho estabelecido nos termos da cláusula anterior será sempre considerado sem prazo e respeitará, como normas mínimas, as condições fixadas no presente CCT e respectivo anexo e revestirá obrigatoriamente a forma escrita.

2 — O original do contrato individual a que se refere o número anterior ficará depositado no OGB, cabendo cópia ao contratado, ao contratante e ao sindicato representativo, que visará todos os exemplares, sob pena de nulidade.

3 — O contrato individual, bem como as suas alterações, será reduzido a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com participação do sindicato, se este assim o desejar.

4 — A violação do disposto no número anterior determinará a nulidade do contrato individual ou de qualquer alteração a este, desde que seja arguida pelo sindicato no prazo de 15 dias, contados da data do conhecimento das respectivas cláusulas.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Contrato de trabalho a prazo

1 — Salvaguardando o disposto nos números seguintes, não é permitida a celebração de contratos a prazo certo ou incerto.

2 — Os contratos individuais de trabalho a prazo certo ou incerto respeitarão as condições fixadas na segunda parte do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula anterior e só são permitidos quando se trate da substituição de trabalhadores impedidos temporariamente de exercer o respectivo cargo.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Substituição temporária dos trabalhadores do quadro de empresa

1 — Salvaguardando o disposto no número seguinte, todos os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa serão substituídos nos seus impedimentos por outros trabalhadores da mesma categoria profissional em função que determinar vaga naqueles quadros.

2 — Os trabalhadores das hierarquias profissionais de encarregado e chefe poderão substituir, respectivamente, chefes e superintendentes, quando estes existirem.

3 — Sempre que nos seus quadros as empresas não disponham de trabalhadores que reúnam as condições dos números anteriores, recorrerão obrigatoriamente ao contingente comum do porto.

4 — O recurso ao contingente comum, para os efeitos previstos no número anterior, será notificado por escrito ao OGB, com cópia para o sindicato, com, pelo menos, quinze dias de antecedência, se se tratar de impedimento previsto ou previsível. Os impedimentos que ocorram por motivos imprevistos ou imprevisíveis serão objecto de notificação, que pode ser sob a forma de requisição, no primeiro recrutamento que se efectuar no dia do impedimento, contando sempre desde as 8 horas desse dia.

5 — As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do trabalhador substituído.

6 — Os substitutos terão sempre direito, enquanto durar a substituição, ao tratamento mais favorável que couber ao trabalhador substituído.

7 — Quando, para complemento dos impedimentos, as empresas recorram ao contingente comum, o OGB debitá-lo-á pelas tabelas de facturação diária em vigor, acrescidas das partes proporcionais dos direitos vencidos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Mapas e quadros de pessoal

As entidades empregadoras enviarão ao Ministério do Trabalho, à associação respectiva, ao sindicato outorgante e ao OGB os mapas de férias e os quadros de pessoal, nos termos previstos na lei.

#### C) Contrato dos trabalhadores dos contingentes comuns

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Situação contratual

Os trabalhadores que não pertençam aos quadros permanentes de empresa consideram-se vinculados ao OGB, integrando o respectivo contingente comum, e, nos termos do presente CCT, terão direito às condições nele fixadas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Contratação dos trabalhadores do contingente comum

1 — Os trabalhadores do contingente comum são susceptíveis de serem contratados para os quadros permanentes das empresas, observado que seja o disposto neste contrato quanto a admissão e a quadros permanentes.

2 — Para realização das tarefas ou serviços que excedam a densidade aplicável dos respectivos quadros permanentes e a composição de equipas que a partir dos mesmos é possível formar, as entidades empregadoras requisitarão obrigatoriamente ao OGB, nos termos do presente CCT e, supletivamente, de determinações internas vigentes, os trabalhadores do contingente comum de que careçam.

3 — A requisição a que se refere o número anterior pode ser efectuada para um determinado período, e prolongamentos subsequentes, ou pelo período de tempo necessário para substituir outros trabalhadores nos seus impedimentos.

4 — Salvo motivo devidamente justificado e aprovado pela direcção do OGB, não poderão as entidades empregadoras dar indicações a estes no sentido de determinado trabalhador não ser afectado aos serviços por si requisitados.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Recusa de preenchimento de vagas em quadros de empresa

Havendo recusa colectiva dos trabalhadores do contingente comum para preencher vagas em quadros de empresa, proceder-se-á a designação por sorteio entre os profissionais da categoria ou função especializada

requerida, o qual recairá sobre os dez trabalhadores com antiguidade mais recente no sector portuário dentro da respectiva categoria profissional ou função especializada.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suprimento de insuficiências dos contingentes comuns

1 — Esgotados que sejam os trabalhadores das diferentes hierarquias e funções de cada classe profissional, não poderão os trabalhadores da categoria ou da função imediatamente inferior, definidas estas no correspondente capítulo II, recusar-se a executar as tarefas daqueles quando para tal sejam designados.

2 — O disposto no número anterior, salvo referência em contrário no citado capítulo, não permite que em circunstância alguma seja exigida a prestação de serviços em categoria ou função superior à imediata daquela de que o trabalhador é detentor.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Requisições

1 — As entidades empregadoras filiadas na associação obrigam-se a entregar as requisições na gestão do quadro geral, dentro dos horários fixados no número seguinte e por forma a satisfazer as disposições do presente CCT.

2 — As requisições poderão ser feitas até às 7 horas e 45 minutos, às 12 horas e 45 minutos e às 16 horas.

3 — As requisições referidas nos números anteriores, devidamente visadas e carimbadas pela entidade empregadora, deverão ser entregues pelo encarregado geral de estiva ou pelo chefe de conferentes.

4 — Não haverá qualquer limitação quanto a horários de requisição e comunicação de prolongamentos aos trabalhadores nos casos de incêndio, água aberta, encalhe ou abalroamento e quaisquer outras situações que ponham em perigo o navio ou as mercadorias.

5 — Das requisições constarão, obrigatoriamente, os navios ou serviços e locais em que são colocados os trabalhadores dos quadros de empresa.

6 — À gestão do quadro geral compete a verificação da conformidade das requisições.

7 — A solicitação do sindicato, as requisições indicarão os serviços que, segundo parecer médico, possam ser desempenhados por trabalhadores idosos e diminuídos físicos.

8 — A falta de cumprimento por parte das empresas do disposto no número anterior sujeitá-las-á às penalidades previstas neste CCT e no regulamento da gestão do quadro geral.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho e de apresentação de trabalhadores

1 — A gestão do quadro geral indicará aos trabalhadores, com antecedência por ela fixada, o respectivo local de trabalho, de preferência mediante a afixação de avisos em locais adequados.

2 — Quando não figurarem nos avisos a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão à gestão do quadro geral até à hora do início do primeiro período de trabalho diário.

3 — Os serviços de colocação continuarão a funcionar na Casa do Conto, no cais comercial de Viana, sendo o sindicato compensado pelas despesas de funcionamento, no valor de 60 000\$ mensais.

##### D) Definição e actividades dos quadros

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

O quadro permanente de cada empresa operadora portuária, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>, será constituído, em cada momento e no mínimo, por:

- a) Um superintendente;
- b) Um chefe de cada uma das classes profissionais, respectivamente estiva e conferência.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a existência nos quadros de empresa, à data de entrada em vigor do presente contrato, de outros trabalhadores daquelas hierarquias.

3 — As entidades empregadoras poderão admitir para os seus quadros permanentes trabalhadores de base, obtida que seja a concordância do sindicato.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência dos contratos dos trabalhadores permanentes de base existentes à data da entrega em vigor do presente contrato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Actividades dos quadros de empresa

1 — Os trabalhadores dos quadros de empresa exercerão as suas actividades de acordo com o respectivo âmbito e categoria profissional, exclusivamente ao serviço da respectiva empresa, nos termos deste contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, os trabalhadores a que se referem os números anteriores apresentar-se-ão no local para que foram previamente designados na requisição, para realizarem o trabalho que lhes foi indicado, nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — Durante o período de trabalho respectivo, os trabalhadores dos quadros permanentes das empresas poderão ser deslocados pela empresa para outro serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Contingente comum

1 — Entende-se por contingente comum o total de trabalhadores do porto inscritos no OGB — Órgão de Gestão Bipartida do Trabalho Portuário de Viana do Castelo de todas e de cada uma das classes profissionais e respectivas categorias profissionais.

2 — Os trabalhadores do contingente comum a que se refere o número anterior prestarão serviço a todas e a qualquer das empresas a que o órgão de gestão deve fornecer pessoal para a execução das diferentes operações portuárias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Actividades do contingente comum

1 — Os trabalhadores requisitados ao quadro geral do OGB consideram-se contratados pelo período objecto da requisição e eventuais prestações de trabalho em períodos subsequentes que aceitem ou tenham de prestar, nos termos do presente acordo.

2 — Durante o período de tempo referido no número anterior, os trabalhadores desempenharão a sua actividade por conta da gestão do quadro geral e no navio ou serviço expressamente indicado na requisição.

3 — Os trabalhadores manter-se-ão afectos ao navio ou serviço para que foram previamente designados, sempre que os respectivos locais mudem e as razões indicadas pelo operador sejam aceites pela gestão do OGB.

4 — Para efeitos do que dispõem os números anterior, entende-se que a transferência dos trabalhadores é sempre feita por equipas completas.

## CAPÍTULO VI

### Organização geral do trabalho

#### A) Disposições gerais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho

1 — Às entidades empregadoras, com a colaboração dos representantes das hierarquias de topo dos trabalhadores, compete a organização, planificação e orientação do trabalho, observadas as disposições contidas no presente contrato.

2 — O exercício de qualquer das atribuições das classes profissionais portuárias será exclusivamente hierarquizado por trabalhadores representados pelo sindicato outorgante, de acordo com o previsto no presente CCT.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Novos métodos de trabalho

1 — A adopção de novos métodos de trabalho e a introdução de novas máquinas, engenhos e sistemas de

trabalho ainda não utilizados, à data da entrada em vigor do presente contrato, poderão ser utilizados desde que aprovados, em matéria de segurança no trabalho, pelos organismos competentes, e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Qualquer alteração à constituição das equipas que possa advir da aplicação de novos métodos de trabalho será alvo de prévia negociação entre as partes contratantes.

3 — Enquanto não resultar acordo da negociação prevista no número anterior, o serviço prosseguirá com a intervenção das mesmas equipas e ou trabalhadores a que se recorria na execução da operação substituída pelo novo sistema, equipamento, máquina ou método.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o Sindicato outorgante, no que respeita a novos métodos de trabalho, tem, a partir da data da entrada em vigor do presente CCT, particularmente direito a:

- a) Ser informado com a antecedência necessária sobre a previsão de introdução de novas tecnologias, métodos ou instalações;
- b) Que os representantes sindicais e os trabalhadores dos quadros permanentes de empresa obtenham informações sobre as novas tecnologias, métodos ou instalações durante os períodos de trabalho;
- c) Participar plenamente nas decisões para introdução de novas tecnologias, métodos ou instalações.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Indivisibilidade das equipas de trabalho**

1 — Cada equipa de trabalho é indivisível para o efeito de prosseguimento do serviço iniciado, de idênticos direitos, regalias, condições, retribuições e garantias de trabalho.

2 — Para efeitos do que dispõe o número anterior, considera-se equipa de trabalho o conjunto de trabalhadores de cada classe profissional que, isolada ou inserida numa linha de operações, incluindo as respectivas hierarquias, executa determinada operação portuária.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Distribuição equitativa de pessoal**

Nos dias em que, eventualmente, a requisição de trabalhadores seja superior ao contingente, a distribuição far-se-á por forma a contemplar todas as requisições, ainda que parcialmente.

##### **B) Constituição das equipas**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Constituição das equipas**

1 — A constituição e a densidade das equipas de trabalhadores são definidas pelas cláusulas seguintes.

2 — Os factores que determinam a constituição das equipas serão a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviço a realizar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Densidade de quadros**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>, o quadro permanente de cada empresa comportará no mínimo:

- Um superintendente;
- Um chefe de conferentes;
- Um encarregado geral.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Encarregado de estiva e encarregado de conferentes**

Cada empresa operadora no porto de Viana do Castelo requisitará ao quadro geral encarregados de estiva nas condições seguintes:

##### **Serviços a bordo:**

- a) Por cada navio, até duas gangas, um encarregado;
- b) Por cada uma ou duas gangas que exceder o fixado na alínea anterior será requisitado mais um encarregado;

##### **Serviço de terra relacionado com o navio:**

- a) Por cada navio, até duas gangas a operar, um encarregado;
- b) Por cada uma ou duas gangas que exceder o fixado na alínea anterior será requisitado mais um encarregado;
- c) Operando empresas diferentes a bordo e em terra, haverá sempre lugar à requisição de encarregados por cada uma delas;
- d) Por cada navio, um encarregado de conferentes, independentemente do número de gangas e da carga a movimentar;

##### **Serviço em terra:**

- a) Por cada empresa operadora, um encarregado de estivadores, independentemente do número de equipas a operar e de serviços a realizar, até ao limite de seis trabalhadores;
- b) Por cada empresa operadora, um encarregado de conferentes por todos os serviços de terra, independentemente do navio, quando as mercadorias forem de três ou mais espécies.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Composição mínima das equipas de estivadores**

A composição mínima das equipas de estivadores, a requisitar ao quadro geral, será a seguinte, de acordo com as operações e movimentação a realizar:

##### **1 — Carga geral:**

- Porão — seis estivadores;
- Terra — três estivadores.

1.1 — Com deslingagem e arrumação à prumada, a composição será de mais um trabalhador por equipa; com lingagem e anterior arrumação de carga em paletas, a composição será igualmente de mais um trabalhador por equipa, em terra.

2 — Sacaria:

Porão:

Seis estivadores, quando inferior a 600 sacos;  
Oito estivadores, quando igual ou superior a 600 sacos;

Terra:

Três estivadores, quando sacaria em paletas (tabuleiros);  
Quatro estivadores com deslingagem ou lingagem de ou para camião com baldeação.

2.1 — Pretendendo trabalhar com dois camiões à carga (duas prumadas em terra), a composição é de quatro trabalhadores por prumada.

3 — Vasilhame com patolas:

Porão — seis estivadores;  
Terra — quatro estivadores.

4 — Toros de madeira a granel:

Porão — oito estivadores;  
Terra — três estivadores.

5 — Toros de madeira em atados (madeira de celulose):

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

6 — Cortiça em fardos soltos:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

7 — Mercadoria inteiramente paletizada:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

8 — Carga/descarga de aglomerado de madeira (aglomerado propriamente dito, *platex*), etc.:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

9 — Carga de paletas de madeira:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

10 — Descarga a granel com baldes de enchimento manual:

Porão — oito estivadores;  
Terra — três estivadores.

10.1 — Com máquina no porão a encher baldes e manobrada por trabalhador integrante do quadro permanente da empresa que executa a operação, ou do contingente comum, a composição no porão será de quatro estivadores.

11 — Carga/descarga de granéis sólidos com conchas:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

11.1 — Carga/descarga de estilha com concha e passadeira:

Porão — quatro estivadores;  
Terra — dois estivadores.

12 — Carga/descarga de atados de pasta:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

13 — Carga/descarga com passadeira:

Porão — quatro estivadores;  
Terra — dois estivadores.

14 — Carga de pedra a granel com dalas:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

15 — Carga/descarga de contentores:

Porão — seis estivadores;  
Terra — quatro estivadores.

15.1 — Navios que movimentam exclusivamente contentores:

Porão — quatro estivadores;  
Terra — quatro estivadores.

16 — Cargas de bobinas de papel com patolas:

16.1 — Com duas patolas:

Porão — seis estivadores;  
Terra — três estivadores.

16.2 — Com quatro patolas:

Porão — seis estivadores;  
Terra — seis estivadores.

17 — Carga/descarga para ou de navio frigorífico:

A composição será a do n.º 1, sendo dobrada no porão, havendo substituição de meia em meia hora; a meio da manhã e da tarde deverá ser fornecido aos trabalhadores café, chá quente ou ainda leite. A composição em terra será de três estivadores, desde que a carga seja estivada em tabuleiros. Se for directa para camião isotérmico, a composição em terra será de quatro estivadores.

18 — Carga/descarga de peixe fresco (bacalhau e outros):

Porão — doze estivadores;  
Terra — quatro estivadores.

19 — Gado vivo não enjaulado:

Porão — quatro estivadores;  
Terra — cinco estivadores.

20 — Gado vivo enjaulado:

Porão — quatro estivadores;  
Terra — quatro estivadores.

- 21 — Descarga de cereais:  
 21.1 — Aspiração por mangueira:  
     Porão — dois estivadores;  
     Terra — dois estivadores.
- 21.2 — Com conchas automáticas directamente a funil ou camião, ou ainda tremonha para armazém:  
     Porão — três estivadores;  
     Terra — dois estivadores.
- 22 — Carga/descarga de contentores para ou de camião com grua:  
     Quatro estivadores.
- 22.1 — Carga/descarga com empilhador:  
     Dois estivadores.
- 23 — Carga de bobinas de ferro para camião com grua:  
     Quatro estivadores.
- 24 — Carga de rolos de arame com aparato:  
     Porão — seis estivadores;  
     Terra — três estivadores.
- 25 — Descarga de ferro (arco, bobinas, etc.):  
     Porão — seis estivadores;  
     Terra — três estivadores.
- 26 — Carga e descarga de navios RO/RO com veículos automóveis:  
     Um encarregado estivador  
     Um conferente;  
     Um sinaleiro/portaló;  
     Seis estivadores;  
     Um manobrador por cada *master*.
- 27 — Fazer atados de toros mecanicamente:  
     Dois estivadores.
- 27.1 — Quando manualmente:  
     Quatro estivadores.
- 28 — Descarga de toros em lote com máquina(s):  
     Um trabalhador por máquina.
- 29 — Enchimento/desenchimento de contentores:  
 29.1 — Com máquina empilhadora e carga consolidada necessitando de arrumação:  
     Quatro estivadores.
- 29.2 — Idem, não necessitando de arrumação:  
     Um encarregado;  
     Dois estivadores.
- 30 — Arrio de carga geral directamente para tabuleiros e destes para armazém com máquina:  
     Quatro estivadores.
- 31 — Carga inteiramente paletizada ou com possibilidade de arrio mecânico (paletas):  
     Um estivador.
- 32 — Cobertura com encerados, resguardo de carga:  
     Dois estivadores.
- 33 — Consolidar paletas de madeira, aglomerado, *platex* ou similares:  
     Em terra — um estivador;  
     Em serviço de navio — um estivador.
- 34 — Assistência não técnica às cargas movimentadas por meios mecânicos nas operações de tráfego (empilhadores, pá-carregadora, *bulldozer*, etc.):  
 34.1 — Manobrados(as) por trabalhador portuário integrante do quadro permanente da empresa que executa a operação ou do contingente comum:  
     Um estivador, até duas máquinas;  
     Dois estivadores, com mais de duas máquinas.
- 34.2 — Máquinas manobradas por trabalhador não reunindo as condições atrás referidas:  
     Um estivador por cada máquina.
- 34.3 — Recepção de bobinas ou pasta de papel:  
     Dois estivadores (quando carga movimentada por empilhadores).
- 35 — Carga, para camiões, de pasta de papel, alumínio em atados ou lingotes, zinco, arco de ferro e similares:  
     Dois estivadores até dois empilhadores.
- 36 — Recepção de estilha, quartzo, feldspato, *feldkuar*, areia ou granel sólido, para o piso descarregado de camiões basculantes:  
     Um estivador.
- 37 — Recepção de madeira serrada:  
     Um estivador.
- 38 — Operações de carga/descarga de granéis líquidos com mangueira ou braços de conexão:  
     Um encarregado estivador;  
     Três estivadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Guincheiros, grueiros e portalós**

1 — O número de guincheiros a requisitar por equipa, e em caso de necessidade, dependerá do processo de trabalho a que os guinchos possam obrigar, sendo, todavia, no mínimo, obrigatório requisitar um guincheiro.

2 — Manobrando-se com gruas de bordo é obrigatória a requisição de um grueiro por equipa de trabalho.

3 — Por cada equipa de bordo, independentemente da utilização de paus de carga ou de bordo ou da utilização de guindastes de terra, será requisitado um portaló.

4 — As condições de operacionalidade de cada navio poderão determinar o recurso a mais de um portálo por equipa.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Substituição de pessoal

Quando no mesmo navio e no mesmo período de trabalho cessar a descarga, não haverá mudança de equipas de trabalho ao iniciar-se a carga.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Composição mínima das equipas de conferência

1 — Os serviços de terra serão sempre directamente supervisionados pelo chefe de conferentes.

2 — A cada empresa, independentemente do tipo de carga movimentada e do número de movimentações a decorrer, será afecto um encarregado de conferentes.

3 — Sem prejuízo da retribuição e da categoria profissional, os encarregados de conferentes poderão desempenhar funções de conferentes, desde que os trabalhadores desta categoria tenham sido todos colocados.

4 — A cada equipa de trabalhadores empenhada em operações de bordo de navios ou embarcações corresponderá a colocação de um conferente.

5 — Haverá lugar à colocação de mais um conferente por equipa, sempre que as tarefas a desempenhar envolvam:

- a) Conferência superior a uma hora dentro de câmaras frigoríficas com temperaturas inferiores a 0°C, para revesamento entre si;
- b) Conferência em situações de incêndio, alagamento ou inundação, a fim de assurar que o mesmo trabalhador não seja submetido por longos períodos à acção do calor, fumos ou água;
- c) Passagem de senhas ou guias de acompanhamento para mais de um veículo transportador a partir da mesma grua ou pau de carga (prumada dobrada);
- d) Conferência com escolha/separação das mercadorias por marcas, qualidades ou tipos de volumes, em que os conferentes serão destinados, um, à escolha/separação e, o outro, à contagem/passagem de senhas ou guias de acompanhamento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Cargas roll-on/roll-off e superintendência

Sempre que aos operadores sejam requisitados serviços de superintendência ou neles intervenham empresas especializadas, será colocado um conferente por navio que executará as necessárias operações de colheita de amostras, leitura e colheita de temperaturas, pesagem, passagem de recibos, senhas ou guias de acompanhamento.

### C) Duração do trabalho e organização dos tempos de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário é estabelecida neste contrato, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8 horas de um dia nem prolongar-se para além das 8 horas do dia seguinte.

2 — Para efeito do que dispõe o número anterior, são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamento de períodos;
- c) Horas de refeição.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Períodos de trabalho em dias úteis

1 — São considerados períodos de trabalho os seguintes:

- a) Das 8 às 12 e das 13 às 17 horas (1.º período ou período normal);
- b) Das 17 às 20 e das 21 às 24 horas (2.º período);
- c) Das 0 às 3 e das 4 às 7 horas (3.º período).

2 — O trabalho referido no número anterior será prestado das 8 horas de segunda-feira até às 24 horas de sexta-feira.

3 — O meio período, das 17 às 24 horas, só é utilizável em trabalho a bordo de navio ou embarcações quando surge na sequência de trabalho requisitado e iniciado às 8 ou às 13 horas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalho aos sábados, domingos e feriados

A prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados obedece ao esquema horário de períodos fixados na cláusula anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Prolongamento do período

1 — É considerado prolongamento do período o tempo de trabalho das 7 às 8 horas.

2 — Os trabalhadores obrigam-se a prosseguir o trabalho sempre que este se prolongar no tempo referido no número anterior, desde que o serviço seja para terminar, ou nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1 — São consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço das 12 às 13 horas;
- b) Jantar das 20 às 21 horas;
- c) Ceia das 3 às 4 horas.

2 — As horas de refeição constituem intervalo para descanso do trabalhador, só podendo haver prestação de trabalho nessas horas a título excepcional, desde que todas as operações terminem dentro do período em que se insere a hora de refeição, bem como nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>, em que não haverá qualquer limitação relativamente ao prosseguimento do trabalho nos períodos seguintes.

3 — Sempre que o trabalho tenha de prosseguir depois das horas de refeição, efectuadas nos termos do número anterior, implicará sempre o pagamento das restantes horas de refeição dos períodos de trabalho prestados nesse dia. Exclui-se o não acabamento por falta de energia e por ocorrência de chuva.

4 — Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição, as entidades patronais facultarão aos trabalhadores o tempo para tomar uma refeição ligeira no local de trabalho.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comunicação do trabalho suplementar

1 — Sempre que as entidades empregadoras pretendam prolongar o trabalho para além do primeiro período, e não tenham dado indicação dessa pretensão na requisição, deverão comunicar o facto aos serviços de colocação por forma que seja transmitido aos trabalhadores com as antecedências seguintes:

- a) Nas horas de refeição, até uma hora antes da sua realização;
- b) Das 17 às 20 e das 21 às 24 horas, até às 16 horas;
- c) Das 0 às 3 horas e das 4 às 7 horas, até às 16 horas;
- d) Das 7 às 8 horas, até às 6 horas.

2 — As requisições para sábados, domingos e feriados deverão ser entregues até às 16 horas do dia útil anterior.

3 — Em caso de natureza imprevista, tal como a ocorrência de avarias mecânicas, chuvas e ainda outros que possam ter ocasionado interrupção demorada dos trabalhos, pode a «fala» ser alargada, desde que, após apreciação pelo serviço de colocação, este decida favoravelmente.

4 — Uma vez comunicado e aceite o trabalho em prolongamento, já não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — É considerado suplementar todo o trabalho prestado nos seguintes períodos e dias:

- a) Nas horas de refeição;
- b) No prolongamento das 7 às 8 horas;
- c) No 2.º e 3.º períodos;
- d) Todo o trabalho prestado entre as 0 horas de sábado até às 8 horas de segunda-feira;
- e) Trabalho prestado em dia feriado das 0 horas desse dia até às 8 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Folgas dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que prestarem serviço entre as 0 horas e as 7 horas só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas.

2 — Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a acordar entre o trabalhador e o serviço de colocação ou a empresa respectiva.

3 — O trabalho prestado aos domingos entre as 8 e as 24 horas dará direito a uma folga a gozar num dos três primeiros dias úteis seguintes.

4 — Sempre que se verifique a acumulação de folgas a que se referem os n.ºs 1 e 3, as que correspondem às duas últimas serão gozadas de acordo com as disponibilidades do contingente comum ou das empresas e marcadas por aquele ou por estas, consoante os casos.

5 — O exercício ao direito previsto no n.º 3 poderá ser acordado por forma diversa entre o trabalhador e o serviço de colocação ou entidade empregadora respectiva.

6 — As folgas consignadas no presente CCT de bases que desempenhem funções de encarregado serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável aos trabalhadores desta categoria profissional.

7 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos encarregados que desempenhem categoria superior.

##### D) Descanso semanal e complementar, feriados, férias e subsídio de férias e subsídio de Natal

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Corpo de Deus;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;

1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal de Viana do Castelo.

2 — Na véspera de Natal e véspera do Ano Novo o trabalho decorrerá até às 12 horas, sem prejuízo da retribuição integral.

3 — Em caso de prolongamento, este só poderá efectuar-se até às 15 horas, cabendo-lhe a retribuição por período normal de trabalho.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá, por mútuo acordo, ser alterado para dia considerado com mais significado na região (segunda-feira).

5 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade empregadora.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Férias — princípio geral

1 — Os trabalhadores, independentemente de pertencerem aos quadros de empresa ou ao quadro geral, têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — O não cumprimento dos preceitos legais e convencionais relativos ao direito a férias será punido nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Período de férias anual

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período de férias correspondente a:

- a) 30 dias de calendário para os trabalhadores com mais de um ano de serviço, contado no quadro comum e ou na empresa;
- b) No ano da sua admissão no sector portuário têm direito a um período de férias correspondente a um dia e meio por cada mês de calendário até final do respectivo ano.

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que todos os trabalhadores inscritos no sindicato antes da entrada em vigor do presente contrato têm mais de um ano de serviço.

3 — O direito a férias a que se refere a alínea a) do n.º 1 desta cláusula será garantido pelas entidades referidas, na proporção do tempo de serviço prestado a cada uma delas.

4 — Na garantia referida no número anterior estará incluída a actualização salarial do ano em que se vencer o direito a férias, cuja parte devida pela entidade empregadora de que o trabalhador transitou lhe será directamente facturada pelo OGB.

5 — O disposto no número anterior transmite-se, se for caso disso, à empresa operadora que tiver passado a executar os serviços da entidade empregadora de cujos quadros o trabalhador foi transferido.

6 — A retribuição a que se refere o n.º 1 será paga no início das férias e integrará, além da remuneração correspondente, diuturnidades, subsídios de isenção de horário, ou sucedâneos, bem como os subsídios globais previstos na cláusula 105.<sup>a</sup>

7 — Os encarregados e os trabalhadores de base que prestem serviços nas categorias profissionais imediatamente superiores serão retribuídos, nas férias e respetivo subsídio, proporcionalmente ao trabalho prestado em cada uma daquelas categorias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Época de férias

1 — A época de férias será estabelecida entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou entre este e o OGB, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

2 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a empresa ou entre o OGB.

3 — As férias devem ser gozadas seguidamente, no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre o trabalhador e a empresa, ou entre o trabalhador e o OGB, for acordado fracionar as férias em dois períodos.

4 — Não é permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrato causar graves prejuízos ao trabalhador, à entidade empregadora ou ao OGB, desde que nos dois últimos anos seja obtido acordo do trabalhador. Neste caso, as férias já vencidas poderão ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste.

5 — Aos trabalhadores com baixa por doença ou acidente de trabalho é concedido o direito de acumular os dias de férias não gozados após a alta.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Planeamento de férias anual

1 — O plano do período de férias será atribuição da empresa, em conjunto com os trabalhadores da hierarquia profissional mais elevada, ou do OGB, atendendo-se à marcação feita pelos trabalhadores, não podendo, no entanto, afectar o funcionamento da empresa ou do OGB.

2 — Será elaborada uma escala rotativa por categorias profissionais e de funções, de modo a permitir alternadamente a utilização da época de férias referida no n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup> por cada um dos trabalhadores.

3 — Quer nos quadros do OGB, quer nos quadros da empresa, observado o disposto nos números anteriores, o escalonamento dos trabalhadores será feito proporcionalmente pelos meses de Maio a Outubro.

4 — A marcação da época de férias por parte dos trabalhadores deverá ter lugar a 31 de Março de cada ano.

5 — Às empresas e ao OGB cabe afixar os mapas anuais de férias, respectivamente até 15 e 30 de Abril de cada ano, consoante se tratar de mapa provisório ou mapa definitivo.

6 — Até dez dias após a afixação do mapa provisório, são permitidas trocas entre os trabalhadores da mesma hierarquia ou função profissional.

7 — Os mapas referidos nos números anteriores, bem como as alterações posteriores, serão entregues ao OGB e Sindicato nas datas de afixação, ou sempre que as alterações ocorrem.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção do já iniciado só são permitidas por comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou entre este e o OGB.

2 — As alterações e as interrupções nos períodos de férias, por motivo de interesse das entidades empregadoras ou do OGB, constituem aqueles na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos do n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Alteração de férias por motivo de doença

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a cumprir o serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação e antes desta. Em casos de impossibilidade haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos deste contrato.

2 — No ano em que regressa do serviço militar o trabalhador tem direito a férias e ao subsídio de férias previsto neste contrato, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço no ano civil anterior.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Direito a férias em caso de reforma

1 — Os trabalhadores que se reformam terão direito, no ano da reforma, às importâncias correspondentes às férias vencidas em 1 de Janeiro desse ano, se ainda não as tiverem gozado, acrescidas:

- a) Da importância proporcional ao trabalho prestado no ano da reforma, se esta ocorrer até 30 de Junho;
- b) Da importância correspondente ao período total, se a reforma ocorrer após a data referida na alínea anterior.

2 — Aos períodos de férias referidos no número anterior acrescerá o respectivo subsídio de férias.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, só se considera o trabalhador reformado a partir da data da respectiva comunicação pela Segurança Social.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado motivado por doença

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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direito a férias em caso de cessação do contrato

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

2 — O trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional.

3 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Violão do período de férias

No caso de a entidade empregadora, ou OGB, obstar ao gozo das férias, nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias anual

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição a que se refere o número anterior será calculada nos termos do n.º 6 da cláusula 77.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de férias deverá ser pago antes do início das férias ou de cada um dos períodos, se forem gozados fraccionadamente.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e, na data de pagamento, não se encontra ao serviço recebê-lo á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora ou o OGB pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Excluem-se do disposto no número anterior os trabalhadores que se reformem após o dia 1 de Julho, os quais terão direito ao subsídio de Natal por inteiro.

6 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.

7 — No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no n.º 1 desta cláusula, o pagamento será efectuado aquando da cessação ou suspensão do respectivo contrato de trabalho.

8 — Os encarregados e os trabalhadores de base que prestem serviço nas categorias profissionais imediatamente superiores receberão o subsídio de Natal nos termos do n.º 7 da cláusula 77.<sup>a</sup>

9 — A retribuição a que se refere o n.º 1 será calculada nos termos do n.º 6 da cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Crédito por morte do trabalhador

1 — Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato de trabalho reverterão a favor dos seus herdeiros.

2 — Aos herdeiros do trabalhador serão pagas partes proporcionais de férias, subsídio de férias e Natal correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores com baixa

Os trabalhadores com baixa por doença ou acidente de trabalho manterão, durante um período de um ano, o direito à retribuição do período de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e deste contrato, dos usos e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as prestações regulares e periódicas previstas ou não neste contrato, feita directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Divisão equitativa do trabalho suplementar

Por forma que a todos os trabalhadores sejam proporcionadas em cada mês oportunidades de trabalho extraordinário sensivelmente iguais, e relativamente a

cada classe profissional, devem as escalas das empresas, bem como as do quadro geral, ser respectivamente organizadas com vista à consecução daquele objectivo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho normal

1 — A retribuição mensal do trabalho normal abrange a prestação de serviço de segunda-feira a sexta-feira, no período das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas.

2 — A tabela de retribuições mensais é a constante no anexo único do presente CCT.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho prestado nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 72.<sup>a</sup> é remunerado nos termos da tabela referida no n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado das 0 horas de domingo às 8 horas de segunda-feira.

2 — Considera-se trabalho em dia de descanso semanal complementar o que é prestado das 0 horas de sábado até às 24 horas de sábado.

3 — Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 0 horas desse dia e as 8 horas do dia seguinte.

4 — O trabalho prestado nos termos dos números anteriores é remunerado de acordo com a tabela constante no presente CCT.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho e formas sucedâneas

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores pertencentes ao contingente comum do órgão de gestão, seguido o regime de IHT ou formas sucedâneas.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Incidência e valor mínimo da Isenção de horário

1 — A isenção de horário de trabalho ou formas sucedâneas poderá ser objecto de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, podendo o Sindicato intervir nos termos do n.º 3 da cláusula 40.<sup>a</sup>

2 — O subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre o ordenado base da respectiva categoria, do qual fará parte integrante, e nunca poderá ser inferior a 55% da mesma.

3 — As formas sucedâneas não poderão ser inferiores ao valor de doze períodos das 17 às 24 horas da tabela dos trabalhadores de base.

4 — A isenção de horário de trabalho abrange o período de tempo compreendido entre as 17 e as 24 horas de todos os dias de segunda a sexta-feira, com exclusão das horas de refeição.

5 — A inclusão na isenção de qualquer outro período de trabalho extraordinário para além do previsto no número anterior deverá ser objecto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

6 — A isenção nunca poderá, contudo, abranger o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados e no período de tempo compreendido entre as 0 e as 8 horas.

7 — A fixação e a alteração da percentagem a que se refere o n.º 2 desta cláusula, bem como o valor mínimo das formas sucedâneas referido no n.º 3, terão em atenção o trabalho extraordinário no ano anterior.

8 — Não podem prejudicar o teor desta cláusula os acordos já existentes neste contexto entre trabalhadores permanentes e as respectivas entidades empregadoras.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Período de vigência

1 — A vigência de cada período de isenção de horário de trabalho corresponderá ao ano civil.

2 — Durante a vigência de cada período, a isenção apenas poderá ser rescindida no fim de cada ano civil, com aviso prévio de 30 dias, podendo ser revogada por acordo das partes em qualquer altura.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Integração do subsídio de isenção

1 — Se a isenção de horário de trabalho não se renovar ou for rescindida por iniciativa da entidade empregadora, será o subsídio correspondente integrado na remuneração mensal do trabalhador.

2 — A parte integrada nos termos do n.º 1 cobrirá, até à concorrência do valor do trabalho prestado, a retribuição do trabalho extraordinário previsto nos n.os 4 e 5 da cláusula 97.<sup>a</sup> realizado pelo trabalhador, o qual não poderá recusar a sua prestação até ao limite daquele montante.

3 — Cessarão os efeitos previstos no n.º 2 anterior logo que, após sucessivas revisões da tabela a que se refere o n.º 2 da cláusula 93.<sup>a</sup> deste contrato, a remuneração base do trabalhador iguale ou exceda o vencimento anterior integrado do subsídio de isenção de horário de trabalho.

4 — Cessando a situação de isenção de horário de trabalho e sendo aquela novamente acordada em data posterior, o eventual remanescente do subsídio nos ter-

mos do n.º 2 será obrigatoriamente incluído no novo subsídio a acordar, o qual se determinará em função da remuneração mensal base anterior.

5 — A inobservância por parte do trabalhador do disposto na parte final do n.º 2 determinará da primeira vez a diminuição do valor correspondente às horas extraordinárias não prestadas nesse dia. A reincidência determinará a cessação imediata da integração.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Comparticipação por trabalho com cargas incómodas, nocivas ou perigosas

1 — A execução de tarefas definidas neste contrato que envolvem as cargas e condições descritas no número seguinte conferirá o direito a um subsídio de 6900\$ por mês, multiplicado por catorze meses.

2 — As cargas abrangidas pela aplicação do subsídio referido no número anterior são:

- 1) Gado vivo, quando não enjaulado;
- 2) Enxofre em sacos ou a granel;
- 3) Couros verdes e bacalhau verde (mesmo que contentorizados);
- 4) Cimentos e pozolana em sacos ou a granel, incluindo o cimento de cobre;
- 5) Cargas que no acto do manuseamento registrem temperaturas superiores a 40° C;
- 6) Clínquer, gesso em pedra a granel;
- 7) Explosivos e munições (mesmo que contentorizados);
- 8) Sebo, melaço e óleo;
- 9) Farinha de peixe ou de carne;
- 10) Cargas de ou para frigoríficos fortes;
- 11) Trabalho em porão, armazéns ou contentores onde operem máquinas a gás ou a gasóleo sem qualquer dispositivo de antipoluição (funcionando eficazmente);
- 12) Cargas inundadas por outros efeitos que não os resultantes de incêndio, água aberta e abaloamento;
- 13) Fibras de amianto (asbestos);
- 14) Potassa;
- 15) Superfosfatos;
- 16) Carvão, minério e sucata;
- 17) Matérias metálicas creosotadas ou untados;
- 18) Soda cáustica;
- 19) Amoníaco;
- 20) Chumbo;
- 21) Asfalto;
- 22) Limpezas de tremonhas.

3 — A movimentação de quaisquer outras cargas que não constem expressamente da lista referida no número anterior não conferirá direito a qualquer subsídio.

4 — No caso de consolidação e desconsolidação dos produtos referidos no n.º 2 desta cláusula há direito ao pagamento do subsídio referido no n.º 1.

5 — As situações referidas nas alíneas 5), 10), 11) e 12) do n.º 2 desta cláusula não prejudicam a aplicação do subsídio a que se refere o n.º 1 quando o trabalho prestado abrange as cargas, seus derrames e situações constantes das restantes alíneas do n.º 2.

6 — Sempre que for devido o subsídio previsto nesta cláusula, entende-se que o mesmo apenas será atribuído à equipa ou equipas relacionadas com a execução do trabalho, hierarquias incluídas, e apenas durante o respectivo período, prolongamento ou hora de refeição, exceptuando-se o caso de explosivos e munições, em que o subsídio é devido a todos os trabalhadores afetos ao navio ou serviço.

7 — Para efeitos da aplicação da alínea 5) do n.º 2 desta cláusula, por «no acto de manuseamento» entende-se o momento em que decorrem operações com a carga na situação ali descrita.

8 — As dúvidas suscitadas a propósito do número anterior serão resolvidas no local por uma comissão constituída por um elemento nomeado pelo OGB, outro do Sindicato e outro pela respectiva empresa, considerando-se automaticamente reconhecida a reclamação apresentada no caso de a referida comissão não comparecer.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Subsídio por situações especiais

1 — O trabalho com cargas inundadas ou avariadas por motivo de abaloamento, água aberta, encalhe ou incêndio, bem como com gado morto, em putrefacção, dá direito a um subsídio de 100% sobre a retribuição do período, prolongamento ou hora de refeição respectiva.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior será devido em acumulação com o previsto na cláusula anterior.

3 — Para os efeitos do que dispõe esta cláusula considera-se em putrefacção o gado que, como tal, for reconhecido por técnico especializado solicitado para o efeito pela gestão do quadro geral.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Subsídio por carga em decomposição e navios arribados

1 — O trabalho com cargas em decomposição e em navios arribados dá sempre direito à concessão de um subsídio de 100% nas condições dos n.os 1 e 2 da cláusula anterior, desde que observados os requisitos dos números seguintes.

2 — Consideram-se cargas em decomposição todas as que directamente apresentarem indícios de alteração relativamente ao seu estado ou condição natural.

3 — Em caso de dúvida, as alterações do estado ou condição das mercadorias serão determinadas pela comissão a que se refere o n.º 8 da cláusula 100.<sup>a</sup>, aplicando-se o regime ali definido.

4 — As dúvidas suscitadas quanto à atribuição do subsídio previsto na cláusula 101.<sup>a</sup>, em acumulação com o fixado na presente cláusula, serão resolvidas nos termos do número anterior.

5 — Entende-se que a aplicação do subsídio a que se refere a situação prevista no n.º 2 desta cláusula só é devida no período, prolongamento ou hora de refeição em que, de facto, a operação em tal situação é realizada.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Contribuições para gastos de acção social

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a comparticipar nos gastos de acção social destinados a melhorar as condições de conforto e bem-estar dos trabalhadores portuários.

2 — A comparticipação a que se fez referência no número anterior consta da tabela do anexo único, acrescendo 840\$ por cada período efectivamente trabalhado entre as 17 e as 24 horas, as 0 e as 7 horas e ainda entre as 8 e as 17 horas de sábados, domingos e feriados:

- a) No que respeita aos trabalhadores do contingente comum — directamente pelo órgão de gestão através da ponderação desse encargo na taxa de prestação de serviço;
- b) No que respeita aos trabalhadores dos quadros permanentes — pelas respectivas entidades empregadoras.

3 — Haverá igualmente lugar à comparticipação a que se refere o n.º 2 nos dias em que os trabalhadores gozam as folgas previstas neste contrato.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Pagamento de transporte

As entidades empregadoras ou o OGB suportarão, quando devido, o pagamento indicado no anexo único, respeitante às passagens de ida e volta desde o local de distribuição dos trabalhadores até aos locais de trabalho e entre estes e o local de distribuição.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Subsídio global

As entidades empregadoras poderão acordar com os trabalhadores a atribuição de um subsídio global para cobertura de todos ou de parte dos subsídios previstos neste contrato.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição aos trabalhadores quer dos quadros permanentes da empresa quer do contingente comum, qualquer que seja a sua categoria profissional, deve ser feito até ao último dia útil da última semana completa de cada mês.

2 — O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar e subsídios será efectuado conjuntamente com a retribuição mensal e reportar-se-á ao trabalho prestado até ao dia 15 desse mês, sem prejuízo de esquema diferente de aplicação colectiva a acordar com o OGB. Manter-se-ão os esquemas de pagamento em vigor nas empresas.

3 — Do recibo de pagamento da retribuição, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão o nome completo, número de sócio do Sindicato e de beneficiário da Segurança Social, número de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, diversificação e discriminação das modalidades e importâncias do trabalho suplementar, subsídios e todos os descontos e deduções, incluída a quota sindical, com a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

4 — Os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao Sindicato e à Associação respectivos.

5 — As entidades empregadoras podem, relativamente aos respectivos quadros permanentes, obtida que seja a concordância escrita do interessado, efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei e desde que o correspondente quantitativo esteja disponível dentro do prazo previsto no n.º 1.

## CAPÍTULO VIII

### Do poder disciplinar e do respectivo processo

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — A entidade empregadora tem poder disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob a sua direcção, abrangendo-se naquela expressão quer o OGB quer as empresas.

2 — O poder disciplinar é accionado directamente pela entidade empregadora, cabendo-lhe igualmente a decisão final, sem embargo da prevalência e da extensão a todos os trabalhadores da respectiva classe de práticas ou de acordos já existentes ou a estabelecer.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Acção disciplinar

1 — A acção disciplinar sobre os trabalhadores é exercida, consoante os casos, pelo OGB, no qual se encontrem inscritos pelas entidades empregadoras a cujos quadros pertençam.

2 — A acção disciplinar só pode ser exercida em relação à violação dos deveres emergentes da relação de trabalho.

3 — O sindicato representativo do trabalhador será sempre notificado da instauração do processo disciplinar, sendo-lhe facultado em todos os casos acompanhar a instrução do processo até final, salvo oposição do trabalhador.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar e prescrição da sanção

1 — O exercício do procedimento disciplinar a que se refere a cláusula anterior caduca caso não seja instaurado o competente processo dentro dos 30 dias subsequentes ao facto constitutivo da eventual infracção e a sanção disciplinar prescreve se não for cumprida no prazo de 60 dias a contar da decisão.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior considera-se instaurado o processo no dia em que é arguido e o sindicato recebam a nota de culpa.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora, nos casos expressamente previstos na lei actualmente em vigor, suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até oito dias;
- d) Despedimento com justa causa nos termos da legislação em vigor a cada momento.

2 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada processo oito dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — As sanções disciplinares devem ser proporcionadas à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda que, salvo tratando-se de repreensão simples e verbal, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação obrigatória prevista na lei e neste contrato.

5 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que tiverem lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo máximo de cinco dias.

7 — De todas as sanções disciplinares, com exceção da repreensão simples, cabe recurso, nos termos da lei, para os tribunais do trabalho.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação intencional ou culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente CCT.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar e sua tramitação obrigatória

1 — O processo disciplinar tem por objectivo a verificação do cometimento de infracção disciplinar, a sua gravidade e o grau de culpa do infractor e dele terão de constar obrigatoriamente:

- a) A participação ou notícia da ocorrência;
- b) O despacho que ordena o levantamento e nomeia o instrutor do processo;
- c) O envio ao arguido, com cópia remetida na mesma data ao respectivo sindicato, de uma nota de culpa, por carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa devidamente comprovada, donde constem todos os factos de que é acusado;
- d) A defesa do arguido, por escrito, quando este a ofereça;
- e) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- f) O relatório e conclusões finais, com indicação dos factos provados e não provados, das circunstâncias relevantes para a decisão que se tenham apurado e dos deveres violados pelo infractor;
- g) Decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão detentor do poder disciplinar.

2 — Entre a recepção da nota de culpa e a apresentação da sua defesa disporá o arguido de um prazo de cinco dias úteis, o qual, a seu pedido fundamentado, deverá ser prorrogado por outros cinco dias úteis, no mínimo.

3 — Em regra, o número de testemunhas a apresentar em cada parte não deverá exceder três por cada facto nem o total de dez.

4 — O arguido, ou o seu representante devidamente mandatado, tem o direito de consultar o processo disciplinar e de requerer e obter fotocópias de todos os documentos que dele constarem.

5 — O processo disciplinar concluir-se-á no prazo máximo de 60 dias a contar da data em que tenha sido exarado o despacho que determine o seu levantamento, salvo se ocorrerem motivos atendíveis, que se farão constar do processo, para o prolongamento.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Gravidade da infracção

Na determinação da gravidade das faltas cometidas deve ter-se em consideração, cumulativamente:

- a) A imputabilidade e grau da culpa do infractor;
- b) A reincidência;
- c) As condições propícias ou não ao cometimento da falta;
- d) O carácter singular ou colectivo da infracção;
- e) Os efeitos gerados pela infracção;
- f) A prática disciplinar da empresa ou OGB, aferida pelos seus critérios de punição.

### **Cláusula 115.<sup>a</sup>**

#### **Cadastro disciplinar**

1 — Todas as penalidades disciplinares que vierem a ser aplicadas serão registadas em cadastro disciplinar do infractor.

2 — As sanções disciplinares serão previamente comunicadas ao respectivo sindicato, que poderá deduzir oposição fundamentada no prazo de cinco dias úteis.

3 — Sendo deduzida oposição pelo sindicato, a decisão final e fundamentada da entidade detentora do poder disciplinar só poderá ser proferida depois de decorridas que sejam 48 horas após a recepção da oposição do sindicato.

4 — São nulas e de nenhum efeito as sanções aplicadas com inobservância do que se estabelece nos n.<sup>os</sup> 2 e 3 da presente cláusula.

### **Cláusula 116.<sup>a</sup>**

#### **Notificação das sanções disciplinares**

Com excepção da repreensão verbal, as sanções disciplinares serão sempre notificadas por escrito ao infractor e ao sindicato, em simultâneo, devendo a notificação da decisão final ser acompanhada de cópia ou fotocópia integral do relatório e conclusões finais.

### **Cláusula 117.<sup>a</sup>**

#### **Sanções abusivas**

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou cumprir horários diferentes dos previstos neste contrato;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção da entidade empregadora;
- c) Ter prestado ao sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao sindicato e aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões nas normas reguladores das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de camaradas de trabalho, desde que o faça sem culpa grave;
- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais ou delegado sindical;
- g) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outras faltas, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionadas nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando não as venha a exercer.

3 — A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito e dos que constam da legislação laboral aplicável.

4 — Se a sanção consistir no despedimento abusivo proferido com dolo, a entidade empregadora é passível de multa prevista na lei, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais, a indemnização será de vinte vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão abusiva, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se não detivesse essa qualidade, mas nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, no caso de despedimento abusivo.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 118.<sup>a</sup>**

#### **Causas da cessação**

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de serviço computado no próprio ano da cessação, nos termos deste contrato, para além dos créditos vencidos anteriormente.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o que se estabelece na cláusula 79.<sup>a</sup> deste contrato.

#### **Cláusula 119.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem a regulamentação legal e contratual aplicáveis.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no nº.º 2 segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no nº.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, com todos os direitos que detinha à data do acordo.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por caducidade

1 — Sem prejuízo do disposto na lei geral e no nº.º 2 da cláusula 129.<sup>a</sup> deste contrato, só constituem causas de caducidade do contrato de trabalho as previstas nas alíneas seguintes:

- a) A impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- b) A reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do número anterior só se considera verificada a impossibilidade quando os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa

1 — São proibidos de acordo com a lei geral os despedimentos sem justa causa.

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

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

4 — Todavia, no caso de ter ingressado automaticamente no OGB, nos termos da cláusula 129.<sup>a</sup> deste contrato, o trabalhador apenas terá direito à diferença que existir entre as prestações pecuniárias referidas no número anterior e as que tiver percebido efectivamente pelo OGB no mesmo período de tempo, bem como à reintegração na empresa, nos termos da parte final do número anterior.

5 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 124.<sup>a</sup>

6 — O trabalhador por si ou por intermédio do seu representante pode impugnar judicialmente a sanção aplicada.

7 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente contrato e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador que a lei admite para o efeito.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Constitui justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, qualquer dos seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais e incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e neste CCT;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Aplicação de sanção abusiva.

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 110.<sup>a</sup>

3 — O exercício da faculdade conferida ao trabalhador no nº.º 1 desta cláusula não exonera a empresa de responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

1 — As indemnizações referidas no nº.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

2 — Para efeitos desta cláusula qualquer fração do ano será sempre considerada como ano completo.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a 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 — Os trabalhadores que façam parte dos quadros permanentes de empresas podem fazer cessar unilateralmente o contrato com um aviso prévio de dez dias sempre que não invoquem justa causa e seja objectivamente presumível a sua substituição fácil pelo recurso a trabalhadores do contingente comum.

4 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, sem que, todavia, esta importância possa ser levada em conta na liquidação dos seus créditos, a menos que, expressamente, dê o seu acordo nesse sentido.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços das empresas não pode fundamentar só por si a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquelas, nem qualquer alteração no regime e condições de trabalho que estivessem a ser praticados.

2 — Na hipótese a que se refere o número anterior a empresa obterá do trabalhador o seu acordo para o desempenho de novas funções.

3 — O disposto na parte final do n.º 1 entende-se sem prejuízo do que possa ser estabelecido em acordos específicos a subscrever entre o sindicato representativo dos trabalhadores interessados e a empresa objecto da reestruturação de serviços.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre empresas

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

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada, com fundamento real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista na alínea c) do n.º 1 da cláusula 177.<sup>a</sup>, ficando a responsabilidade a cargo das entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal por inteiro

O trabalhador tem direito à retribuição por inteiro do mês em que, por qualquer motivo, ocorra a cessação do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Passagem ao OGB

1 — Ingressarão imediatamente e automaticamente no OGB respectivo os trabalhadores que tenham cessado

os seus contratos de trabalho ao abrigo das disposições contidas nas cláusulas 119.<sup>a</sup>, 120.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a), parte final, 121.<sup>a</sup>, 122.<sup>a</sup> e 123.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores dos quadros permanentes das empresas que pretendam fazer cessar, sem justa causa, o respectivo contrato individual de trabalho e desejem passar ao contingente comum ficam obrigados a obter o prévio parecer favorável do OGB e da direcção do respectivo sindicato, perante a qual apresentarão os motivos dessa pretensão.

3 — Aos trabalhadores integrados no órgão de gestão, nos termos do n.º 1, são asseguradas as mesmas condições vigentes naquele para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional.

## CAPÍTULO X

### Faltas, dispensas, licenças sem retribuição e impedimento prolongado

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências inferiores a um período normal de trabalho diário adicionam-se para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, bem como no desempenho de funções em organismos oficiais para que tenha sido designado por organizações do sector portuário;
- c) Casamento do trabalhador, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva conjugalmente, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) Prestação de provas de exame, ou de testes de carácter periódico e obrigatório, em estabelecimentos de ensino, nos dias respectivos;

- g) Necessidade de cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes, desde que não abrangida pela previsão da alínea a) deste número;
- h) Parto da esposa, ou de pessoa com quem viva maritalmente, durante dois dias úteis;
- i) Frequências de curso de formação profissional com interesse para a actividade das empresas e do órgão de gestão;
- j) Até ao limite de dez por cada ano civil, aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade ou com idade igual ou superior a 50 anos.

2 — Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem previamente autorizadas ou posteriormente tidas como justificadas pela empresa ou pelo OGB.

3 — As faltas previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as fundamenta.

4 — As faltas referidas no número anterior poderão ser dadas até quinze dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem.

5 — Os períodos referidos nas alíneas d) e e) do n.º 1 compreendem os dias de descanso semanal e feriados que neles ocorram.

#### **Cláusula 132.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação e justificação de faltas**

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, comunicadas no próprio dia, salvo ocorrência de força maior.

2 — A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.

3 — A não comunicação, nos termos dos números anteriores, por culpa do trabalhador poderá ser passível de procedimento disciplinar.

4 — As empresas ou o OGB podem exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5 — O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo de cinco dias, contados a partir da data em que a empresa ou o OGB as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no n.º 5 torna as faltas injustificadas.

#### **Cláusula 133.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 131.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;
- b) As dadas por motivo de doença, doença profissional ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela Segurança Social ou entidade seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares praticados na empresa ou OGB, quando devidos;
- c) As dadas por necessidade de prestar, em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, quando excedam os limites de tempo legalmente fixados, salvo se forem autorizados nos termos do n.º 2 da cláusula 131.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 134.<sup>a</sup>**

##### **Faltas Injustificadas**

Consideram-se faltas injustificadas as faltas dadas por motivos que não sejam passíveis de aceitação, bem como aquelas cuja prova não for feita de acordo com o estabelecido no n.º 5 da cláusula 132.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 135.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Quando reiteradas, as faltas injustificadas podem originar procedimento disciplinar e constituir fundamento para rescisão do contrato com justa causa por parte da empresa, nos termos da legislação em vigor.

3 — No caso de faltas injustificadas dadas por trabalhadores do contingente comum do OGB, aplicar-se-á a regulamentação que for estabelecida de acordo com a lei.

4 — Para efeitos disciplinares, só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

#### **Cláusula 136.<sup>a</sup>**

##### **Descontos de faltas no período de férias**

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de um terço do respectivo período, sem que tal implique redução no montante do subsídio de férias.

#### **Cláusula 137.<sup>a</sup>**

##### **Licença sem retribuição**

1 — A pedido do trabalhador poderá o OGB ou as empresas conceder licenças sem retribuição, após parecer do respectivo Sindicato a emitir dentro do prazo de oito dias.

2 — Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal.

4 — A licença sem retribuição caduca em todos os casos em que o trabalhador a aproveitar para exercer outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver especificamente sido concedida para esse efeito.

5 — Se após o período de licença sem retribuição o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou de impedimento prolongado, consoante os casos.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença, doença profissional ou acidente, e o impedimento se prolongar para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que tinha à data de suspensão e sem prejuízo dos créditos vencidos ou vincendos.

2 — O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

### CAPÍTULO XI

#### Encerramento da empresa, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e exploração, transferência do trabalhador, redução de actividades e intervenção do órgão de gestão bipartida do trabalho portuário.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Fusão, incorporação, transmissão e ou de actividades

1 — Em caso de fusão, incorporação ou qualquer transmissão do estabelecimento e ou de exploração, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, ou para a qual tenha sido transferido o trabalhador.

2 — A entidade adquirente será obrigatoriamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores às situações referidas no n.º 1, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da nova situação.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a redução dos quadros permanentes de empresa

A redução de quadros de pessoal permanente só pode tornar-se efectiva se, verificada a sua justificação, tiverem sido cumpridas todas as formalidades legais e convencionais em vigor à data em que pretenda levar-se a efeito e desde que a direcção do OGB se pronuncie favoravelmente sobre esta necessidade.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Integração automática no órgão de gestão bipartida do trabalho portuário

1 — Regressam ao contingente comum de trabalhadores portuários sobre que superintende o respectivo OGB que, por quaisquer factos ou contingências respeitantes às empresas, deixarem de fazer parte dos seus quadros permanentes.

2 — A eventualidade prevista no número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores às respectivas indemnizações por ruptura do contrato.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Transferência facultativa para o órgão de gestão bipartida do trabalho portuário

Carece de aceitação por escrito do OGB o regresso de pessoal dos quadros permanentes das empresas para o contingente comum sempre que tal regresso corresponda a um pedido formulado nesse sentido pelos trabalhadores interessados.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimentos por excedentes de mão-de-obra

1 — Após a entrada em vigor do presente CCT ficam expressamente e terminantemente proibidas as reduções do contingente comum e dos quadros permanentes das empresas por outro motivo que não seja por morte, reforma ou abandono da actividade por parte do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pressupõe a reposição automática e imediata das vagas dos quadros permanentes de empresa e do contingente comum, as quais, salvaguardando o disposto no presente contrato colectivo de trabalho, serão sempre objecto de negociação entre os outorgantes de cada um dos portos em que a situação se verificar.

### CAPÍTULO XII

#### Assistência social

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Segurança Social e contribuições

1 — As entidades empregadoras e o OGB e os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo contribuirão obrigatoriamente para a Segurança Social nos termos da lei.

2 — As contribuições para a Segurança Social incidirão sobre as formas de retribuição previstas na lei.

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Regime de reforma dos trabalhadores portuários

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o esquema geral da Segurança Social complementada por um esquema complementar que funciona no âmbito da Fundação EPCR — Esquema Portuário Complementar de Reformas, instituição de solidariedade social já instituída pelas partes outorgantes, entre outras, e cujos regulamentos e protocolos de financiamento constituem parte integrante do presente contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (caracterização dos acidentes de trabalho)

1 — São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2 — Consideram-se compreendidos na definição anterior os acidentes ocorridos:

- a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois do período de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho ou disponíveis para trabalhar em instalações da entidade empregadora, do porto ou do OGB;
- b) No trajecto normal que os trabalhadores têm que percorrer na deslocação do seu domicílio para os serviços de colocação e ou para o local de trabalho ou no regresso daqueles, na deslocação entre os locais de trabalho e os serviços de colocação e as instalações sociais e de apoio das entidades empregadoras fora das zonas de trabalho previstas neste contrato.

3 — Ainda especificando:

- a) Durante o percurso entre o local de trabalho e os serviços de colocação e também entre o local de trabalho e as instalações sociais e ou de apoio do Sindicato e das empresas, mas sempre e só no exercício de actos relacionados com o trabalho. Por instalações sociais consideram-se não apenas a cantina, refeitório ou bar como também a sede e ou delegação do Sindicato e empresas utilizadoras dos serviços e às quais os trabalhadores tenham de se deslocar, durante e após a prestação do trabalho, em razão ou por efeito do cumprimento daquela prestação;
- b) Durante o trajecto normal entre o domicílio e o local de trabalho, e vice-versa;
- c) No decurso do período da suspensão do trabalho diário para tomada de refeições, mesmo que estas tenham lugar fora das instalações sociais, nomeadamente em restaurantes ou similares, contanto que o acidente ocorra dentro daquele período.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades

1 — As indemnizações por acidentes de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste contrato e da lei, consoante os casos, pelas entidades empregadoras, pelo OGB e ainda solidariedade pela companhia de seguros para a qual aqueles tenham transferido a sua responsabilidade.

2 — As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado e utensílios de trabalho, serão da responsabilidade das empresas ou do OGB, consoante os trabalhadores pertençam aos quadros daquelas ou do órgão de gestão, salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.

3 — A participação dos danos a que se refere o número anterior será obrigatoriamente efectuada no termo do trabalho à respectiva entidade empregadora pelo responsável pelas operações.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### Incapacidade para o trabalho

1 — As entidades empregadoras e o OGB, mediante contrato de seguro, assegurarão aos trabalhadores, nos casos de incapacidade absoluta e permanente parcial e temporária absoluta e temporária parcial para o trabalho, resultantes de acidentes de trabalho, a retribuição líquida por inteiro.

2 — O trabalhador portador de incapacidade temporária parcial só será colocado em trabalho compatível com a sua condição física, recebendo a diferença entre a retribuição líquida por inteiro e o montante que lhe for atribuído por tal incapacidade.

3 — O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia parcial permanente receberá o respectivo montante, independentemente da retribuição a que tiver direito se continuar a trabalhar.

4 — Para efeitos de liquidação e pagamento de quaisquer créditos emergentes de acidentes de trabalho, considera-se retribuição base diária a trigésima parte da remuneração mensal que o trabalhador auferir à data do acidente.

5 — Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, o OGB e as empresas garantirão aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença entre a retribuição base líquida que vigorava e a que passou a vigorar, desde que o acidente se tenha verificado nos 60 dias imediatamente anteriores à entrada em vigor da nova tabela.

6 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, o seguro contra acidentes de trabalho cobrirá o ordenado base, diuturnidades, subsídio de isenção de horário de trabalho ou sistemas sucedâneos, subsídio mensal para gastos de acção social e subsídios globais previstos neste contrato.

7 — Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa ou OGB as prestações a que, a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, receberem das entidades responsáveis, desde que tenham já recebido essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes competir.

8 — O montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no cômputo dos doze meses anteriores, para efeitos do cálculo das prestações por morte.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Igualdade de condições

1 — Os trabalhadores beneficiarão das mesmas condições de seguro, quer pertençam aos quadros permanentes da empresa quer ao quadro geral, tomando por base, como condições mínimas, a apólice do contrato de seguro celebrado em relação a estes últimos.

2 — Para cumprimento do disposto no número anterior, as empresas enviarão à gestão do quadro geral cópia da apólice do contrato que tiverem celebrado para cobertura dos trabalhadores dos seus quadros permanentes.

3 — A falta de cumprimento por parte das empresas do disposto nos números anteriores sujeitá-las-á às penalidades previstas neste contrato ou na regulamentação em vigor.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Doenças profissionais

1 — São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser incluídas.

2 — Às doenças profissionais serão aplicadas as condições previstas neste contrato colectivo de trabalho na cláusula 147.<sup>a</sup>, n.º 1, e nas cláusulas 148.<sup>a</sup> e 149.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XV

### Resolução de conflitos, integração de lacunas e interpretação do acordo

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As partes abrangidas pela presente regulamentação colectiva de trabalho comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo os diferentes resultados da execução do mesmo regime.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Composição da comissão paritária

1 — Sempre que, na execução do presente contrato, se suscitem dúvidas de interpretação, as entidades in-

teressadas comprometem-se a procurar resolvê-las por entendimento directo, promovendo para o efeito contactos expeditos no mais curto espaço de tempo.

2 — Quando não tenha resultado qualquer solução do processo do número anterior, recorrer-se-á a uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo.

3 — A comissão paritária será composta por igual número de representantes das entidades outorgantes.

4 — Os membros que representam as entidades outorgantes na comissão paritária exibirão sempre, na primeira reunião a que estejam presentes, a correspondente credencial, de cujos termos constará obrigatoriamente o poder de vincular as entidades que representem nas deliberações susceptíveis de serem tomadas pela comissão paritária.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Funcionamento da comissão paritária

1 — As convocações serão expedidas com cópia do pedido de intervenção da comissão paritária e nelas se indicará o dia, hora e local da reunião.

2 — Os pedidos de intervenção da comissão paritária devem referenciar com precisão qual a dúvida de interpretação da disposição deste contrato que os fundamenta.

3 — As reuniões serão convocadas sempre com a maior brevidade possível, devendo, em princípio, ser marcadas para os cinco dias posteriores àquele em que será recebida pelos seus destinatários.

4 — Cada entidade representada na comissão paritária pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, por cada assunto a tratar.

5 — A comissão paritária só pode funcionar e deliberar desde que esteja presente metade dos membros que representam a parte sindical e a parte empresarial.

6 — Salvo motivo de força maior, devidamente comprovado, as faltas dos membros que representam as entidades convocadas consideram-se violação do dever da mútua cooperação no regular funcionamento da comissão paritária.

7 — As deliberações tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Parecer prévio

A comissão paritária deverá requerer a intervenção consultiva do ITP ou de qualquer outro organismo oficial competente no âmbito da matéria sujeita à sua deliberação sempre que se lhe afigure conveniente o parecer dessas entidades, em ordem à correcta resolução dos assuntos sobre que tenha de deliberar.

### **Cláusula 155.<sup>a</sup>**

#### **Arbitragem**

1 — No caso de não se obter deliberação interpretativa, poderá a comissão paritária decidir, por unanimidade e desde que esteja presente metade dos membros de cada parte contratual, submeter a matéria litigiosa a arbitragem.

2 — A arbitragem poderá ser requerida ao ITP, nos termos da correspondente legislação, ou ser cometida a um árbitro ou a uma comissão arbitral.

3 — O árbitro é escolhido por mútuo acordo e a comissão arbitral pode ser constituída nos termos previstos para a arbitragem que resulte de conflitos colectivos de negociação ou de revisão de convenção colectiva de trabalho.

4 — A sujeição ao litígio a um árbitro ou a uma comissão arbitral implica a aceitação da correspondente decisão, que terá os mesmos efeitos da deliberação interpretativa tomada pela comissão paritária.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Medicina, higiene e segurança no trabalho e comissões de segurança**

### **Cláusula 156.<sup>a</sup>**

#### **Medicina no trabalho**

1 — O órgão de gestão bipartida do trabalho portuário assegurará aos trabalhadores do respectivo contingente comum um esquema de medicina do trabalho, que será devidamente regulamentado e tomará em consideração disposições legais gerais aplicáveis e específicas do sector portuário, bem como regulamentares internas e acordadas entre as partes outorgantes.

2 — O esquema referido no número anterior assegurará igualmente a existência de postos de primeiros socorros em número e equipamento susceptíveis de dar cobertura integral, durante todo o período de laboração, à área abrangida pelo presente CCT.

3 — O esquema de medicina do trabalho, em toda a sua extensão, nele incluídos os postos de primeiros socorros, será financiado pelas taxas de facturação de serviços do OGB, relativamente aos trabalhadores dos respectivos contingentes comuns e pelas empresas, quanto aos correspondentes quadros permanentes, de acordo com tabelas próprias a fixar pelo centro de medicina do trabalho afecto àquele OGB.

4 — O centro de medicina do trabalho do OGB funcionará autonomamente, sem prejuízo do estabelecimento de regras comuns, que serão supervisionadas pelo ITP, visando uma uniformização de procedimentos e, designadamente, de recolha de dados com vista à detecção de doenças profissionais e elementos estatísticos sectoriais.

5 — Aos postos de socorros a que se refere o n.º 2 desta cláusula poderá ser facultado, para primeiros socorros e tratamentos de urgência, acesso aos agregados familiares dos trabalhadores em horários e condições a fixar pelo OGB, sempre sem prejuízo do normal funcionamento dos postos para aqueles trabalhadores e sem que daí resulte aumento de encargos com pessoal ou instalações.

6 — É criado um posto médico, que, a título provisório, funcionará nas instalações da sede do Sindicato outorgante.

7 — O prazo da cedência das instalações para aquele efeito cessará logo que o OGB crie instalações próprias para aquele fim.

8 — Será contratado em regime a acordar com o médico da especialidade de medicina do trabalho, que, com a prioridade acordada, que constará da regulamentação referida no n.º 1 desta cláusula, dará assistência aos trabalhadores inscritos no OGB, bem como ao seu agregado familiar directo.

9 — Na impossibilidade da implementação integral a curto prazo da presente cláusula, as partes adoptarão a solução apontada no n.º 4 do parecer do ITP de 3 de Outubro de 1984, desenvolvendo o OGB as diligências adequadas à concretização daquele.

### **Cláusula 157.<sup>a</sup>**

#### **Higiene**

1 — Compete ao OGB providenciar pela criação nas zonas portuárias abrangidas por este contrato de trabalho de instalações de apoio aos trabalhadores que incluam, nomeadamente, mictórios, sanitas, vestiários e balneários com águas quentes e frias.

2 — A vigilância, conservação, desinfecção e limpeza das instalações atrás referidas ficam a cargo do OGB, sendo o pessoal necessário recrutado entre os trabalhadores idosos ou diminuídos.

3 — Ao OGB caberá articular a utilização pelos trabalhadores portuários de outras instalações sanitárias existentes e actualmente a cargo de outras entidades.

### **Cláusula 158.<sup>a</sup>**

#### **Equipamentos individuais**

1 — Compete ao OGB, nos termos a definir, fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais de higiene, protecção e segurança adequados à natureza das operações, nomeadamente fatos de trabalho, luvas, máscaras, capacetes, botas de borracha, fatos impermeáveis para a chuva e botas com ponteiras metálicas.

2 — A necessidade e as condições de uso de botas com ponteiras metálicas serão definidas de acordo com o trabalho a realizar.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as devidas adaptações, às entidades empregadoras que tenham trabalhadores permanentes.

4 — Sempre que o equipamento referido no n.º 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Segurança no trabalho

1 — Será assegurada aos trabalhadores, quer através das entidades empregadoras, quer através do OGB, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho que sejam objecto de normas de carácter vinculativo.

2 — Além do disposto no número anterior, as partes adoptarão as normas, recomendações ou simples directivas emanadas do ITP em matéria de higiene e segurança no trabalho sobre as quais previamente se tenham pronunciado.

3 — A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior será da competência das comissões de segurança no trabalho a que se refere a cláusula 158.<sup>a</sup>

4 — As partes adoptarão como documento de trabalho das comissões de higiene e segurança os guias sobre a matéria publicados pela OIT.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de garantir a existência e funcionamento dos serviços e estruturas que se integram nas condições de higiene e segurança no trabalho, apontados nas cláusulas anteriores, será constituída no seio de cada OGB uma comissão de higiene e segurança no trabalho composta por representantes sindicais e patronais.

2 — A comissão a que se refere o número anterior elaborará o seu regulamento de actuação tendo, designadamente, em atenção que, para o exercício das suas funções, poderá:

- a) Efectuar inspecções periódicas aos locais e às condições relevantes para a higiene e saúde dos trabalhadores, designadamente os locais de trabalho, ferramentas e equipamentos de trabalho e segurança;
- b) Solicitar e apreciar sugestões sobre questões de higiene e segurança;
- c) Divulgar entre os trabalhadores e deles colher sugestões relativamente a problemas de higiene e segurança;
- d) Promover cursos, colóquios, demonstrações, emissão de boletins, folhetos, cartazes e outras formas, por meios ao seu alcance, de divulgação das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Elaborar estatísticas, colheita de dados e informações sobre doenças e riscos profissionais com vista à sua prevenção e tratamento;
- f) Apresentar às partes interessadas relatórios, sugestões e pareceres, sempre que o entender útil, sobre as matérias da sua competência.

3 — Os trabalhadores membros das comissões de higiene e segurança no trabalho não poderão pelo exercício das suas funções ser prejudicados nos seus direitos, designadamente quanto ao recebimento dos seu vencimento.

4 — A nomeação dos trabalhadores dos quadros permanentes de empresa para a comissão a que se refere a presente cláusula pressupõe o consentimento da respectiva entidade empregadora.

5 — A comissão de higiene e segurança no trabalho do OGB deverá estabelecer esquemas de consultas e de intercâmbio de conhecimentos, sem prejuízo de se relacionarem conjunta ou autonomamente com os serviços especializados do ITP.

6 — Para implementação da presente cláusula, é desde já criada uma comissão constituída por três trabalhadores do contingente comum.

7 — Para munir aquela comissão do maior número de conhecimentos respeitantes à segurança nas operações portuárias, factor essencial ao cabal desempenho, será ministrada formação adequada àqueles trabalhadores, designadamente através da frequência de cursos da especialidade.

8 — No exercício das suas atribuições apresentará a referida comissão ao OGB, quinzenalmente, relatório da actividade desenvolvida. Para desempenho das suas funções, contribuirá o OGB com um subsídio mensal a definir pela direcção e a atribuir àquela comissão.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Direito à formação profissional

1 — É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato o direito à formação profissional, quer a mesma se traduza em aperfeiçoamento, aprendizagem de novos métodos ou reciclagem.

2 — Os monitores dos cursos de formação profissional a instituir serão, tanto quanto possível, oriundos dos trabalhadores filiados no Sindicato outorgante para as matérias específicas da profissão.

3 — As entidades empregadoras comparticiparão para os esquemas referidos nos números anteriores através do OGB.

#### CAPÍTULO XVIII

##### Quotização sindical

###### Cláusula 162.<sup>a</sup>

###### Quotização sindical

1 — O Sindicato comunicará directamente às entidades empregadoras e ao OGB o montante da quota sindical em vigor.

2 — A cobrança e remessa das quotizações devidas ao Sindicato far-se-á das correspondentes entidades empregadoras ou do OGB, relativamente a todos os trabalhadores dos seus quadros ou nelas inscritos desde que os mesmos o solicitem por escrito.

3 — A remessa a que se refere o número anterior processar-se-á até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam as respectivas quotizações e será acompanhada de mapas a fornecer pelo Sindicato, dos quais constarão os elementos referidos no n.º 3 da cláusula 106.<sup>a</sup>

4 — O OGB e as empresas poderão utilizar, para o fim previsto no número anterior, mapas mecanográficos dos quais constem os elementos ali referidos.

5 — Ao OGB e empresas competirá, relativamente aos respectivos quadros, enviar ao sindicato, igualmente, a quotização devida pelos períodos de baixa por doença ou acidente, nos termos da comunicação a que se refere o n.º 1 da presente cláusula.

6 — O preceituado no número anterior só terá aplicação enquanto o trabalhador receber directamente do OGB ou da empresa remunerações de montante suficiente para o efeito.

## CAPÍTULO XIX

### Exercício de direitos sindicais

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Actividades de interesse colectivo

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de exercer e desenvolver nas instalações do OGB ou da empresa a que pertençam actividades sindicais que considerem necessárias ou convenientes ao estudo, defesa e promoção dos seus interesses, nos termos da lei e do presente contrato.

2 — No caso de conflito laboral, ainda que potencial, o direito previsto no número anterior poderá ser exercido nos locais de trabalho.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Formas de actividade sindical

As actividades a que se refere a cláusula anterior podem ser levadas a efeito por dirigentes sindicais, por delegados sindicais e intersindicais, constituídas nos termos do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Designação de delegados sindicais

Na designação de delegados sindicais não poderá haver qualquer interferência da entidade empregadora ou seus representantes, fazendo-se aquela nos termos previstos na lei e nos estatutos do sindicato.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais de delegados

Nos termos da lei e sempre que o interesse colectivo dos trabalhadores o justifique, poderão constituir-se comissões sindicais de delegados.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

Nos termos da lei, os trabalhadores podem, sempre que o julguem conveniente, organizar comissões de trabalhadores, com carácter transitório ou permanente.

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se em locais de trabalho apropriados sempre que a maioria absoluta dos membros das comissões de delegados o requiram.

2 — As reuniões far-se-ão fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo, porém, de poderem ter lugar durante os períodos de trabalho, quando as circunstâncias o justifiquem e desde que não ultrapassem os máximos previstos na lei.

3 — Os delegados sindicais têm direito a exercer as suas funções durante o período normal de trabalho pelo tempo concedido por lei, devendo, nesta hipótese, ser substituídos sempre que houver possibilidade de proceder a essa substituição.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

Os delegados sindicais gozam de todos os direitos e garantias reconhecidos pela lei e como tal consagrados nos estatutos e regulamentos sindicais.

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Prerrogativas dos dirigentes sindicais

1 — Os dirigentes sindicais podem, sempre que entenderem, efectuar visitas a quaisquer locais de trabalho e, sem prejuízo da laboração normal, dialogar com os trabalhadores, recolher informações e elementos relacionados com a actividade sócio-profissional ou sindical, prestar esclarecimentos e divulgar quaisquer comunicados.

2 — Aos dirigentes sindicais é ainda reconhecido o direito de travar contactos com as entidades empregadoras ou os seus representantes e obter das mesmas entidades os elementos, informações e esclarecimentos que reputem necessários ou convenientes ao eficaz desempenho das atribuições sindicais.

#### Cláusula 171.<sup>a</sup>

##### Informações sindicais

As entidades empregadoras e o OGB obrigam-se a pôr e a manter à disposição dos delegados sindicais ou, na falta destes, dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

### Cláusula 172.<sup>a</sup>

#### Identificação dos representantes sindicais

Os sindicatos obrigam-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e ao OGB e a afixar nos locais a que se refere a cláusula anterior os nomes dos delegados sindicais efectivos e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, bem como dos fiscais, nos oito dias subsequentes à designação.

### Cláusula 173.<sup>a</sup>

#### Procedimentos ilícitos

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo que vise despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades sindicais.

2 — É igualmente proibido às entidades e organizações empregadoras intervir na organização, direcção e exercício das actividades sindicais.

3 — As entidades e organizações que violem o disposto nesta cláusula são passíveis das multas previstas na lei.

4 — O produto das multas a que se refere o número anterior reverterá para o fundo de apoio à formação profissional constante, referido e criado pelo n.º 3 da cláusula 161.<sup>a</sup> deste contrato.

### Cláusula 174.<sup>a</sup>

#### Indemnizações

1 — Toda a violação culposa do regime individual ou colectivo de trabalho vigente ou aplicável às relações de trabalho inseridas no sector representado pelo sindicato signatário constituem a entidade empregadora responsável na obrigação de indemnizar nos termos seguintes:

- a) Tratando-se de lesão individual dos interesses ou direitos dos trabalhadores, a entidade empregadora pagará, além das retribuições devidas calculadas à taxa de facturação do OGB, uma indemnização correspondente a 100% da importância devida, no mínimo de 5000\$;
- b) Tratando-se de violação que afecte mais de um trabalhador, a indemnização a suportar pela respectiva entidade empregadora incluirá, além das retribuições devidas calculadas à taxa de facturação do OGB, um acréscimo de 80% do seu valor, no mínimo de 10 000\$;
- c) Todas as restantes violações de regulamentação colectiva de trabalho e de outros direitos dos trabalhadores constituem a entidade empregadora na obrigação de pagar uma indemnização de 15 000\$ a 100 000\$.

2 — Por sua vez, o trabalhador que infringir as normas deste contrato fica sujeito a acção disciplinar.

3 — A parte salarial a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula será devida aos trabalhadores quando a ela tiverem direito ou integrará as disponibilidades do OGB que garantam a retribuição dos trabalhadores.

4 — As indemnizações a que se refere o n.º 1 desta cláusula terão o destino indicado no n.º 4 da cláusula 173.<sup>a</sup>

### Cláusula 175.<sup>a</sup>

#### Comunicação da infracção

1 — Qualquer interessado pode tomar a iniciativa de comunicar por escrito a ocorrência de eventuais infracções a que se referem as cláusulas anteriores, devendo os serviços do OGB fazê-lo sempre oficiosamente. Da comunicação deve ser dado conhecimento imediato às partes.

2 — Sempre que a iniciativa parta do trabalhador, deve processá-la através do respectivo sindicato.

### Cláusula 176.<sup>a</sup>

#### Decisão e recurso

1 — Caberá ao OGB graduar e fixar o montante da indemnização prevista na cláusula 175.<sup>a</sup>

2 — Da decisão a que se refere o número anterior cabe recurso para a comissão de resolução de conflitos instituída no âmbito do presente CCT.

3 — O recurso será interposto no prazo de oito dias a contar da notificação da decisão.

### Cláusula 177.<sup>a</sup>

#### Prazos

1 — O direito ao procedimento indemnizatório cessa se a ocorrência não for comunicada no prazo de cinco dias úteis após o seu conhecimento ou de vinte dias após a data em que a infracção tiver sido cometida.

2 — Sob pena de prescrição do direito à indemnização, o infractor deverá ter conhecimento da decisão final no prazo de 30 dias contados da data da instauração do procedimento.

3 — A entidade notificada deverá cumprir integralmente a decisão no prazo de quinze dias.

### Cláusula 178.<sup>a</sup>

#### Reincidência

1 — No caso de reincidência, são elevados ao dobro os limites dos valores a que se refere a cláusula 174.<sup>a</sup>

2 — Entende-se por reincidência a violação do mesmo normativo contratual ocorrida no prazo de seis meses a contar da anterior condenação.

### Cláusula 179.<sup>a</sup>

#### Tramitação do procedimento

1 — Recebida a comunicação a que se refere o n.º 1 da cláusula 175.<sup>a</sup>, a empresa visada poderá apresentar por escrito a sua defesa, no prazo de três dias a con-

tar da recepção daquela, e nela poderá indicar testemunhas, em número não superior a três, que serão ouvidas sobre os factos acerca dos quais tenham sido concretamente indicadas.

2 — Antes de decidir, o OGB poderá obter da empresa visada os elementos que considere úteis para averiguação dos factos e efectuar quaisquer outras diligências, designadamente a audiência do sindicato.

3 — A decisão será proferida no prazo máximo de 25 dias a contar da recepção da comunicação a que alude o n.º 1 da cláusula 175.<sup>a</sup> ou da data em que tiver sido oficiosamente instaurado o procedimento.

## CAPÍTULO XXI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 180.<sup>a</sup>

Da aplicação do disposto neste contrato, que se rege pela lei geral, não resulta prejuízo para os trabalhadores dos quadros das empresas ou do OGB, designadamente diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer vantagens e regalias individuais ou colectivas existentes à data da sua entrada em vigor, que sejam compatíveis com a nova estrutura do trabalho portuário, salvo se expressamente previstas neste contrato colectivo ou na lei.

#### Cláusula 181.<sup>a</sup>

##### Remissão para a lei

1 — As remissões que no presente contrato colectivo se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho e legislação complementar.

2 — Em tudo quanto neste contrato se dispõe são aplicáveis as disposições legais vigentes quer à data da sua aplicação, quer no período da sua execução.

#### Cláusula 182.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade geral

Todo o clausulado contido no presente contrato que não se refira em exclusivo aos trabalhadores dos quadros de empresa ou aos trabalhadores do contingente comum do órgão de gestão será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

## ANEXO ÚNICO

### Tabelas salariais

De acordo com o previsto nas cláusulas 19.<sup>a</sup>, 93.<sup>a</sup>, 94.<sup>a</sup> e 104.<sup>a</sup>:

Encarregado geral.....	98 360\$00
Chefe de conferentes .....	98 360\$00
Encarregado de estiva .....	85 850\$00
Encarregado de conferentes .....	85 850\$00
Conferente .....	77 650\$00
Estivador .....	75 000\$00

### Períodos extraordinários

Período	Estivador	Conferente	Encarregado	Encarregado geral e chefe de conferentes
Das 12 às 13 horas	1 275\$00	1 275\$00	1 275\$00	1 275\$00
Das 17 às 20 horas	1 810\$00	1 900\$00	1 940\$00	2 020\$00
Das 17 às 24 horas	3 840\$00	4 090\$00	4 165\$00	4 230\$00
Das 20 às 21 horas	1 470\$00	1 470\$00	1 470\$00	1 470\$00
Das 21 às 24 horas	2 030\$00	2 190\$00	2 230\$00	2 350\$00
Das 0 às 3 horas	2 410\$00	2 530\$00	2 575\$00	2 735\$00
Das 3 às 4 horas	1 615\$00	1 620\$00	1 620\$00	1 620\$00
Das 0 às 7 horas	5 330\$00	5 725\$00	5 790\$00	6 150\$00
Das 4 às 7 horas	2 920\$00	3 195\$00	3 230\$00	3 415\$00
Das 7 às 8 horas	1 760\$00	1 760\$00	1 760\$00	1 760\$00

### Domingos e feriados

Período	Estivador	Conferente	Encarregado	Encarregado geral e chefe de conferentes
Das 8 às 17 horas	6 495\$00	7 010\$00	7 210\$00	7 645\$00
Das 8 às 20 horas	11 640\$00	12 535\$00	12 750\$00	13 565\$00
Das 8 às 24 horas	17 375\$00	18 835\$00	19 025\$00	20 235\$00
Das 0 às 7 horas	15 250\$00	16 395\$00	16 400\$00	17 615\$00
Das 12 às 13 horas	3 835\$00	3 835\$00	3 835\$00	3 975\$00
Das 20 às 21 horas	4 200\$00	4 355\$00	4 355\$00	4 545\$00
Das 3 às 4 horas	4 715\$00	4 855\$00	4 855\$00	4 970\$00
Das 7 às 8 horas	3 805\$00	4 200\$00	4 200\$00	4 480\$00

### Sábados

Período	Estivador	Conferente	Encarregado	Encarregado geral e chefe de conferentes
Das 8 às 17 horas	6 000\$00	6 275\$00	6 285\$00	6 510\$00
Das 12 às 13 horas	2 245\$00	2 320\$00	2 320\$00	2 410\$00
Das 20 às 21 horas	2 540\$00	2 665\$00	2 665\$00	2 745\$00
Das 8 às 20 horas	9 565\$00	10 070\$00	10 505\$00	10 670\$00
Das 8 às 24 horas	12 810\$00	13 590\$00	13 805\$00	14 525\$00

### Serviço especializado

Período	Valor
Das 8 às 17 horas .....	800\$00
Das 8 às 20 horas .....	1 200\$00
Das 8 às 24 horas .....	1 500\$00
Das 17 às 24 horas .....	1 000\$00

Pela Associação dos Operadores Portuários do Porto de Viana do Castelo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo:

(Assinatura ilegível.)  
José Francisco Pires.

Depositado em 15 de Março de 1989, a fl. 99 do livro n.º 5, com o n.º 82/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a APTOM — Assoc. Portuguesa de Industriais de Tomate e a FSIABT — Feder. dos Sind.  
das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e Outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

4 — Os trabalhadores que exercem, e enquanto exercam, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas de 2160\$.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-A**

**Diurnidades**

6 — Os valores da 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diurnidades são, respectivamente, de 1700\$ e 1300\$, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1989.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

2 — As empresas comparticiparão com uma importância de 185\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 290\$

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Remunerações mínimas
0:	
A .....	124 000\$00
B .....	102 600\$00
C .....	88 900\$00
D .....	77 800\$00
1 .....	62 500\$00
2 .....	57 500\$00
3 .....	53 100\$00
4 .....	47 800\$00
5 .....	45 400\$00
6 .....	42 600\$00

Níveis	Remunerações mínimas
7 .....	39 900\$00
8 .....	37 400\$00
9 .....	34 200\$00
10 .....	31 700\$00
11 .....	30 000\$00
12 .....	23 600\$00
13 .....	23 000\$00
14 .....	22 500\$00

No período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1988, à excepção do disposto para o abono para falhas e para os subsídios de alimentação, que se aplicam entre 1 de Novembro e 31 de Dezembro de 1988, são aplicados os seguintes valores para as cláusulas abaixo indicadas e para a tabela salarial:

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

4 — Os trabalhadores que exercem, e enquanto exercam, funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas de 2000\$.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-A**

**Diurnidades**

6 — Os valores da 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> diurnidades são, respectivamente, de 1530\$ e 1200\$, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 1988.

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Refeitório, subsídio de alimentação e cantina**

2 — As empresas comparticiparão com uma importância de 170\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 260\$

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Retroactividade**

A tabela salarial e as diurnidades produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

#### ANEXO IV

##### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações mínimas
0:	
A .....	113 700\$00
B .....	94 100\$00
C .....	81 500\$00
D .....	71 300\$00
1 .....	57 300\$00
2 .....	52 700\$00
3 .....	48 700\$00
4 .....	43 800\$00
5 .....	41 600\$00
6 .....	39 000\$00
7 .....	36 600\$00
8 .....	34 300\$00
9 .....	31 300\$00
10 .....	29 000\$00
11 .....	27 200\$00
12 .....	21 400\$00
13 .....	20 900\$00
14 .....	20 400\$00

Lisboa, 7 de Março de 1989.

Pela APTOM — Associação Portuguesa de Industriais de Tomate:

(Assinatura ilegível.)

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

António Hipólito.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Hipólito.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

António Hipólito.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

António Hipólito.

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

António Hipólito.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

António Hipólito.

##### Declaração

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

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

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

Lisboa, 8 de Março de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

##### Declaração

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

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

Lisboa, 7 de Março de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

##### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 13 de Março de 1989, a p. 98, do livro n.º 5, com o n.º 76/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — .....

2 — Nas matérias que não são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37 e 38, de 8 de Outubro de 1978 e de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril de 1980 e de 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986, 9, de 8 de Março de 1987, e 11, de 29 de Março de 1988.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

2 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

**Cláusula 17.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 240\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O subsídio de refeição será actualizado anualmente.

5 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 1000\$.

2 — .....

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	51 000\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	49 000\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	42 000\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	40 000\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico .....	37 700\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	34 000\$00

Niveis	Categorias profissionais	Remunerações
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	31 000\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	28 000\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	25 000\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	22 500\$00

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

Porto, 25 de Janeiro de 1989.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Março de 1989, a fl. 98 do livro n.º 5, com o n.º 74/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

- 1 — .....
- 2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1989.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- .....

#### Cláusula 17.ª-A

##### Subsídio de refeição

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 240\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O subsídio de refeição será actualizado anualmente.

5 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 50.ª

##### Abono para faltas

- 1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para faltas de 1000\$.
- 2 — .....

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	51 000\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	49 000\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	42 000\$00
4	Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Programador mecanográfico ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	40 000\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador mecanográfico .....	37 700\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador ..... Operador de telex .....	34 000\$00
7	Terceiro-escriturário ..... Telefonista ..... Contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	31 000\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	28 000\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	25 000\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	22 500\$00

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

Coimbra, 13 de Janeiro de 1989.

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados nesta Federação são os seguintes:

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

Lisboa, 20 de Janeiro de 1989.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Março de 1989, a fl. 98 do livro n.º 5, com o n.º 73/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind.  
das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

6 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 1988.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Contratos a prazo**

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Acesso ou promoção**

7 — Os motoristas de pesados e os ajudantes de motoristas de pesados serão admitidos respectivamente nos níveis XI e XIII, passando automaticamente aos níveis X e XII da tabela depois de decorridos dois anos de permanência na empresa e na categoria.

8 — Sempre que os motoristas de pesados desempenhem funções na autobomba, terão direito a um subsídio de valor igual a 2% da remuneração estipulada para o nível X da tabela salarial.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Trabalho extraordinário e nocturno**

4 — a) O trabalhador que preste trabalho a partir das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 660\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 230\$ para o pequeno-almoço ou ao pequeno-almoço fornecido pela empresa.

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito à importância de 300\$ para ceia.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas**

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para faltas de 4020\$.

Do mesmo modo, aos trabalhadores que, por inerência do seu serviço, manuseiem numerário e elaborrem as respectivas folhas de caixa será também atribuído o mesmo abono mensal, nas mesmas condições.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a diuturnidades no valor unitário de 3% sobre o salário do nível X.

2 — Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula  $n = \frac{T}{3}$ , sendo  $n$  o número inteiro de diuturnidades e  $T$  o tempo de serviço efectivo.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 570\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período de trabalho efectivo.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 570\$ por cada dia de trabalho, mediante apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais, e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

3 — Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a*) .....
- b*) Almoço, no montante de 660\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário;
- c*) .....

4 — No caso previsto na alínea *c*) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a*) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 890\$;  
Dormida e pequeno-almoço — 2640\$;  
Diária completa — 4270\$;  
Pequeno-almoço — 230\$;  
Ceia — 300\$.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferência de local ou base de trabalho

- a*) .....
- b*) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 70 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

1 — .....

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup> e na alínea *b*), para além de um raio de 50 km, terão

direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 4 200 000\$, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas

1 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao pagamento das propinas, e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a*) A importância para aquisição do material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 5480\$;  
Cursos gerais — 8540\$;  
Cursos complementares e médios — 13 960\$;  
Cursos superiores — 20 260\$.

#### ANEXO III

##### Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Remunerações
I.....	221 500\$00
II.....	195 700\$00
III.....	169 400\$00
IV.....	140 600\$00
V.....	114 700\$00
VI.....	94 400\$00
VII.....	86 200\$00
VIII.....	79 000\$00
IX.....	72 900\$00
X.....	71 600\$00
XI.....	68 800\$00
XII.....	64 000\$00
XIII.....	60 200\$00
XIV.....	57 300\$00
XV.....	45 700\$00
XVI.....	30 000\$00
XVII.....	26 800\$00
XVIII.....	23 400\$00

Lisboa, 28 de Novembro de 1988.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

### **Declaração**

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

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

Lisboa, 23 de Novembro de 1988. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 10 de Março de 1989, a fl. 98 do livro n.º 5, com o n.º 72/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem à actividade da indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

4 — A presente tabela salarial entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1989.

**CAPÍTULO V**

**Retribuições mínimas do trabalho**

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 1000\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de quatro diuturnidades.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações certas mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
A	Director administrativo ..... Director de serviços ..... Chefe geral de serviços .....	72 150\$00
B	Chefe de escritório ..... Analista de sistemas ..... Chefe de contabilidade/técnico de contas ..... Chefe de serviços .....	66 000\$00
C	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro .....	59 850\$00
D	Caixa (a) ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico .....	52 900\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
E	Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	48 050\$00
F	Cobrador .....	45 950\$00
G	Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	43 600\$00
H	Telefonista .....	42 700\$00
I	Contínuo ..... Porteiro .....	39 100\$00
J	Dactilógrafo do 2. <sup>º</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>º</sup> ano .....	39 000\$00
K	Dactilógrafo do 1. <sup>º</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>º</sup> ano .....	32 750\$00
L	Paquete .....	24 850\$00

(a) Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 1350\$ para faltas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1989.

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

*António Maria Dinis Coelho.*

Pela APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Construção:

*António Maria Dinis Coelho.*

Pela CIBAVE — Associação dos Industriais de Barro Vermelho do Distrito de Aveiro:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

*António Maria Telzeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

*António Maria Telzeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

*António Maria Telzeira de Matos Cordeiro.*

Depositado em 10 de Março de 1989, a fl. 97 do livro n.º 5, com o n.º 70/89, nos termos do artigo 24.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

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

**Cláusula única**

**Âmbito de revisão**

A presente revisão com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1980, 4, de 29 de Janeiro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1983, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 4, de 29 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, e 4, de 29 de Janeiro de 1988, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas mensais**

**1 a 5 — (Mantêm-se.)**

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

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

**1 a 3 — (Mantêm-se.)**

4 — Os vendedores, viajantes ou pracistas só terão direito a diuturnidades desde que auferiram um vencimento médio igual ou inferior a 65 000\$.

.....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Nível	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de vendas .....	67 500\$00
II	Inspector de vendas .....	64 400\$00
III	Vendedor (viajante ou pracista) .....	62 600\$00
IV	Demonstrador .....	30 100\$00

Porto, 13 de Dezembro de 1988.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Março de 1989, a fl. 99 do livro n.º 5, com o n.º 81/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula única**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª do CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Far-

macêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1983, e parcialmente alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10, de 15 de Março de 1984, 10, de 15 de Março de 1985, 11, de 22 de Março de 1986, 11, de 22 de Março de 1987,

e 11, de 22 de Março de 1988, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

- 1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 5 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

6 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se não o puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 670\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

- 7 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 8 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 9 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 10 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 11 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 12 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 850\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

- 1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
  - a) (Mantém-se a redacção em vigor.)
  - b) Pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documentos ou ao abono das seguintes importâncias:  
Pequeno-almoço — 155\$;  
Refeição — 850\$;  
Alojamento — 2200\$;  
Diária completa — 3900\$;
- c) (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)
- 4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para faltas de 2200\$ enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

- 2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

- 3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor de 165\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

- 2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que fornecem integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 165\$.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas de remuneração mínimas constantes do anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

#### ANEXO IV

##### Remunerações mínimas

###### Critério diferenciador das tabelas

- 1 — .....

2 — Para efeitos de aplicação das tabelas referidas no número anterior as empresas serão enquadradas nos grupos A, B, e C, de acordo com os seguintes critérios:

###### Empresas armazenistas

Grupo A — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 308 590 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 9570 contos por ano.

###### Grupo B:

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 110 180 contos e inferior a 308 590 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 6800 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 308 590 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 9570 contos.

Grupo C:

- a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 110 180 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 110 180 contos e inferior a 308 590 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 6800 contos por ano.

**Empresas importadoras**

Grupo A — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 308 590 contos.

Grupo B — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 110 180 contos e inferior a 308 590 contos.

Grupo C — Empresas com valor de facturação anual global inferior a 110 180 contos.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
I	.....	89 000\$00	78 400\$00	70 750\$00
II	.....	77 000\$00	72 050\$00	63 950\$00
III	.....	68 350\$00	63 400\$00	55 400\$00
IV	.....	66 250\$00	60 250\$00	53 650\$00
V	.....	59 700\$00	53 750\$00	48 400\$00
VI	.....	53 000\$00	48 400\$00	44 250\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
VII	.....	47 950\$00	43 050\$00	37 450\$00
VIII	.....	43 450\$00	38 350\$00	33 300\$00
IX	.....	39 200\$00	34 400\$00	31 100\$00
X	.....	36 900\$00	33 200\$00	30 000\$00
XI	.....	34 500\$00	31 000\$00	30 000\$00
XII	.....	32 500\$00	30 000\$00	30 000\$00
XIII	.....	28 800\$00	24 850\$00	22 500\$00
XIV	.....	27 150\$00	22 650\$00	22 500\$00
XV	.....	25 850\$00	22 500\$00	22 500\$00
XVI	.....	24 400\$00	22 500\$00	22 500\$00

Porto, 25 de Janeiro de 1989.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

**Declaração**

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa, 20 de Janeiro de 1989.

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

Depositado em 9 de Março de 1989, a fl. 97 do livro n.º 5, com o n.º 69/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. Democrático do Comércio,  
Escritório e Serviços (SINDCES/Centro-Norte) — Alteração salarial**

O Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte e as Associações Comercial de Aveiro, Comercial de Espinho, Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira e Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis acordaram o seguinte:

1 — Rever a tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1988, o que fazem nos seguintes termos:

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Diretor de serviços e analista de sistemas	48 400\$00
Chefe de escritório, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, tesoureiro, programador e gerente comercial .....	47 200\$00
Chefe de vendas e encarregado geral....	44 200\$00
Chefe de secção, inspector administrativo, guarda-livros, programador mecanográfico, caixeleiro-encarregado, inspector de vendas, encarregado de armazém e chefe de compras .....	42 800\$00
Correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafo, caixa de escritório, caixeleiro-chefe de secção e secretário de direcção .....	42 000\$00
Primeiro-escriturário, operador mecanográfico, ajudante de guarda-livros, primeiro-caixeleiro, prospector de vendas, técnico de vendas, caixeleiro-viajante e fiel de armazém .....	39 000\$00
Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, segundo-caixeleiro, caixeleiro de praça, caixeleiro de mar, conferente e demonstrador	37 800\$00
Terceiro-escriturário, terceiro-caixeleiro, operador de <i>telex</i> , propagandista, telefonista e cobrador .....	34 500\$00
Estagiário ou caixeleiro-ajudante (durante um ano) (a) .....	
Caixa do comércio .....	
Distribuidor .....	
Embalador, operador de máquinas de embalar e servente .....	
Dactilógrafo do 3.º ano, estagiário do 3.º ano, contínuo de 1.ª, porteiro de 1.ª e guarda .....	28 900\$00

Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano, contínuo de 2.ª e porteiro de 2.ª	27 700\$00
Caixeleiro-ajudante do 2.º ano, dactilógrafo do 1.º ano e estagiário do 1.º ano ...	26 200\$00
Caixeleiro-ajudante do 1.º ano e servente de limpeza .....	22 800\$00
Paquete de 16 anos, praticante de caixeleiro do 2.º ano e praticante de armazém do 2.º ano .....	22 500\$00
Guarda-livros em regime livre (uma hora por dia ou um dia por semana) .....	12 200\$00
Paquete com 14/15 anos, praticante de caixeleiro do 1.º ano e praticante de armazém do 1.º ano.....	22 500\$00
Servente de limpeza (uma hora por dia)	160\$00/h

(a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 20 anos ou mais terá a categoria de caixeleiro-ajudante ou estagiário, com a remuneração do salário mínimo aplicado à empresa, durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

2 — A tabela salarial agora acordada tem aplicação na área e âmbito definidos na cláusula 1.ª do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1981.

3 — A tabela salarial agora revista produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989 e vigorará por doze meses.

Aveiro, 21 de Fevereiro de 1989.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Espinho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

José Maria Pais do Nascimento.

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Março de 1989, a fl. 99 do livro n.º 5, com o n.º 77/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE — Feder.  
dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras**

Entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas (BP, Esso, Mobil e CEPSA) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980) e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, e 21, de 8 de Junho de 1987, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Seguros**

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro limitado a 1500 contos.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Prestação do trabalho em regime de prevenção**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:  
a) Remuneração de 115\$ por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
5 — .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Pagamento por deslocação**

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal continental e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas: o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — 155\$;  
Almoço/jantar — 670\$;  
Ceia — 310\$;  
Dormida com pequeno-almoço — 1735\$;  
Diária — 3130\$.

- 1.1 — .....  
1.2 — .....

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até 455\$ diárias a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro: dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 875\$ diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

- 3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Subsídios**

**A) Refeitórios e subsídios de alimentação:**

- 1 — .....  
2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 515\$ por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda:  
a) .....  
b) .....  
c) .....

- 3 — .....

- 4 — .....

**B) Subsídio de turnos:**

- 1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 4340\$.  
1.1 — .....

- 2 — .....

3 — .....  
3.1 — .....

C) Subsídio de horário móvel — 4340\$ por mês.  
D) Horário desfasado. — Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 2390\$, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) .....  
F) Subsídio de GOC — 1155\$ por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa. — A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 515\$ por mês.

H) Abono para faltas. — Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para faltas mensal fixo de 1235\$.

I) Subsídio de condução isolada. — Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 240\$.

J).....

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — .....

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares, director (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de 465 contos por agregado familiar, não excedendo 200 contos *per capita*, depois de deduzida a participação da Previdência ou de esquemas oficiais equiparados.

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 160 000\$ por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — .....

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — .....

2 — Em 1 de Janeiro de 1989 o valor da diuturnidade passará a ser de 2650\$ e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 — .....

4 — .....

#### ANEXO V

##### Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal
A .....	VI	192 250\$00
B .....	V	146 400\$00
C .....	IV	131 750\$00
D .....	III	112 250\$00
E .....	II	93 100\$00
F .....	I-B	85 350\$00
G .....	I-A	77 150\$00
H .....	—	66 150\$00
I .....	—	58 400\$00
J .....	—	54 500\$00
K .....	—	46 800\$00
L .....	—	43 000\$00

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Lisboa, 30 de Janeiro de 1989.

Pelas Shell, Mobil, BP, Esso e CEPSA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal.  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

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

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte):

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero:

Jaime Manuel Lopes Pereira Macedo.

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

e ainda das seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1989. — Pelo Secretariado,  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 10 de Março de 1989, a fl. n.º 98  
do livro n.º 5, com o n.º 75/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**ACT entre agências funerárias do distrito do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. do Porto — Alteração salarial e outra**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente instrumento de regulamentação colectiva obriga, por um lado, as entidades patronais outorgantes e, por outro, os Trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto.

**Cláusula 2.ª**

**Entrada em vigor**

1 — O presente instrumento entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Junho de 1988 (1.º período) e de 1 de Janeiro de 1989 (2.º período).

2 — O subsídio de refeição produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

**Cláusula 3.ª**

**Remuneração de trabalho**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo I.

**Cláusula 4.ª**

**Enquadramento em níveis de qualificação**

Nos termos da legislação em vigor, as profissões abrangidas por esta convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com anexo II.

**Cláusula 5.ª**

**Disposições transitórias**

Sem prejuízo das condições mais favoráveis acordadas no presente instrumento, mantém-se em vigor a regulamentação de trabalho actualmente aplicável ao sector.

**ANEXO I****Tabela salarial – Remunerações mínimas mensais**

	1.º período (de 1 de Junho a 31 de Dezembro de 1988)	2.º período (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1989)
Gerente comercial .....	50 800\$00	55 900\$00
Encarregado de agências funerárias ou caixeiro-encarregado .....	46 700\$00	51 400\$00
Empregado de 1.ª de agências funerárias ou primeiro-caixeiro ..	40 350\$00	44 400\$00
Empregado de 2.ª de agências funerárias ou segundo-caixeiro ...	36 700\$00	40 400\$00
Empregado de 3.ª de agências funerárias ou terceiro-caixeiro ...	35 500\$00	39 100\$00
Auxiliar funerário, servente, distribuidor e embalador.....	31 200\$00	34 300\$00
Caixeiro-ajudante:		
Do 3.º ano .....	28 800\$00	31 700\$00
Do 2.º ano .....	28 250\$00	31 100\$00
Do 1.º ano .....	27 700\$00	30 450\$00
Praticante:		
De 17 anos .....	20 800\$00	22 800\$00
De 16 anos .....	17 450\$00	19 200\$00
De 14/15 anos .....	13 850\$00	15 200\$00

**Nota.** — Subsídio de refeição — Caso as empresas não fornecam a refeição, obrigam-se a comparticipar com um subsídio de refeição de montante nunca inferior a 200\$ em numerário ou senhas, por cada dia de trabalho.

Nos dias em que o trabalhador se encontre deslocado em serviço, a empresa pagará as despesas de alimentação contra a entrega de documentos. Nestes dias, a empresa não estará obrigada ao pagamento do subsídio de refeição.

A presente nota, para os efeitos legais, faz parte integrante deste acordo colectivo de trabalho.

**ANEXO II****2 — Quadros médios:****2.2 — Gerente comercial.****3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Encarregado de agência funerária.  
Caixeiro-encarregado.

**4 — Profissionais qualificados:**

**4.2 — Empregado de agência funerária:**  
Caixeiro.

**5 — Profissionais semiqualificados:**

Auxiliar funerário.  
Distribuidor.  
Embalador.

**6 — Profissionais indiferenciados:**

Servente.

**Porto, 30 de Janeiro de 1989.**

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Companhia Funerária Decorativa Portuense:

(Assinatura ilegível.)

Pela firma Manuel Soares Brites:

(Assinatura ilegível.)

Pela Funerária do Norte, Lda:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Março de 1989, a fl. 97 do livro n.º 5, com o n.º 68/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito pessoal**

O presente AE obriga, por um lado, a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito temporal**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente acordo é válido pelo prazo mínimo de vigência estabelecido na legislação aplicável, mantendo-se, contudo, em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As remunerações previstas no presente acordo serão revistas anual e simultaneamente.

3 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — As tabelas salariais e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

## CAPÍTULO II

### Admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Apenas poderá ser admitido ao serviço da COVINA quem tenha completado 16 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2 — No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3 — Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá à admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar.

4 — Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data da admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

Só é permitida a celebração de contratos a prazo nos exactos termos previstos na legislação aplicável.

## CAPÍTULO III

### Categorias, promoções e acesso profissional

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Designação das categorias e definição das funções

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza ou hierarquia superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2 — As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mapas de quotização sindical

A COVINA obriga-se a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores e devidamente preenchidos os mapas de quotização sindical dos quais constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados, mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a prazo.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da COVINA

###### São deveres da COVINA:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;

- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo deste, certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitadas;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir dos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas;
- i) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora dele, dando-lhes as facilidades constantes deste acordo e da lei;
- j) Facultar locais adequados para a fixação de documentos informativos de natureza laboral ou sindical por parte das estruturas representativas dos trabalhadores e permitir a sua difusão nos termos da lei;
- k) Pôr à disposição das estruturas representativas dos trabalhadores instalações adequadas ao desempenho das sua funções;
- l) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em númeroário, cheque, ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados;
- m) Permitir a livre circulação nas instalações da empresa dos elementos da direcção do sindicato, bem como dos seus representantes devidamente credenciados, desde que acompanhados por aqueles ou por membros das estruturas representativas dos trabalhadores da empresa, devendo os mesmos fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

###### São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e tratar com urbanismo e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em contacto com a empresa;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

- g) Observar a regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
- h) Comunicar, por escrito, à direcção de pessoal, no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência;
- i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

###### 1 — É proibido à COVINA:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo ou na lei;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo os casos previstos neste acordo ou na lei;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela COVINA ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

###### 2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Integração dos trabalhadores da COVINA em empresas associadas

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a COVINA participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da COVINA que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2 — Em caso de opção pela aplicação do presente acordo, a COVINA assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3 — Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho semanal

1 — Para os trabalhadores não integrados em turnos a duração máxima do período normal de trabalho semanal será de 40 horas, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos para determinadas categorias ou grupos profissionais.

2 — Para os trabalhadores integrados em regime de turnos manter-se-á a duração média dos períodos normais de trabalho semanal.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 10 de Julho, dia da nacionalização, o período de almoço terá a duração de três horas, a verificar entre as 12 e as 15 horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Em regra, a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, doze meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com dezasseis horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3 — Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior, ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de oito horas.

4 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após dia de descanso semanal ou quando este for antecipado.

5 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir como seu horário anterior.

6 — Se o período de substituição temporário referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, terá este direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores que completem quinze anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente de trabalho ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho no regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela COVINA e outro designado pelo trabalhador.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido.

12 — O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se comprehende na noção de trabalho suplementar:

- O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho;
- O trabalho prestado para compensar suspensões da actividade quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- Quando se verifiquem casos de força maior;
- Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

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

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limites ao trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar por mais de duas horas por dia e 160 horas por ano, excepto nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>

2 — Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e feriados, salvo casos de força maior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dará direito a um dia de descanso compensatório remunerado num dos três dias seguintes.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado num dos 30 dias seguintes, salvo se houver acordo entre a empresa e o trabalhador para ser gozado noutras oportunidades.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a COVINA encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando dessa mudança resultar o desempenho de funções correspondentes a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja obsorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5 — Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros doze meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6 — A situação prevista no n.º 1 resultará de designação prévia escrita, excepto em casos de urgência, em que poderá ser feita oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerce funções inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição comprehende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3 — O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para efeitos de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

- a) Remuneração base mensal — a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;
- b) Retribuição mensal — a resultante da regra anterior, acrescida do montante do prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, o trabalhador tiver direito;
- c) Retribuição diária — a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

- d) Retribuição horária — a resultante da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

sendo:

$RM$  = retribuição mensal;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

2 — Os trabalhadores classificados de B na respectiva categoria terão enquadramento salarial no grupo inferior ao dos trabalhadores classificados de A.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, tesoueiros e ainda outros que exerçam regular e permanentemente tarefas de cobrança e pagamento terão direito a um abono mensal para falhas de 5315\$, enquanto exercerem aquelas tarefas, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado. No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6 — O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da COVINA terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — 2450\$;  
De 10 a 14 anos — 4460\$;  
De 15 a 24 anos — 5060\$;  
Mais de 25 anos — 7050\$.

2 — Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3 — O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no n.º 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turno têm direito a um acréscimo remuneratório mensal, calculado em percentagem sobre a remuneração base do grupo 8, nos seguintes termos:

- a) Três turnos rotativos, com folga alternada — 23 %;
- b) Dois turnos rotativos, com folga alternada — 18 %;
- c) Três turnos rotativos, com folga fixa — 18 %;
- d) Dois turnos, com folga fixa — 13 %.

2 — O acréscimo referido no número anterior inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito à ceia.

4 — Se o trabalhador afecto a regime de turno passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido, até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos primeiros, segundos, terceiros e quartos anos.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o trabalhador afecto a regime de turnos desde que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 %, 75 % e 100 % sobre a retribuição horária, respectivamente, na primeira hora, segunda hora e seguintes.

2 — Quando for ultrapassado o limite de 160 horas anuais de trabalho suplementar, prestado em dias normais de trabalho, as percentagens referidas no n.º 1 serão substituídas, respectivamente, por 150 %, 175 % e 200 % sobre a retribuição horária.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno,

do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se a COVINA a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção têm direito a:

- 2470\$ por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
- 1430\$ por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3 — Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 15.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

4 — A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escala de prevenção só se verificará quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

#### CAPÍTULO VII

##### Transferências e deslocações

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior às mudanças de trabalhadores, ainda que a título definitivo, da sede (Santa Iria de Azoia) para as instalações da empresa sitas na Póvoa de Santa Iria e vice-versa.

3 — A COVINA só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

4 — Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a COVINA obriga-se ao pagamento de:

- a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 100 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

5 — Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deslocações — Princípios gerais

1 — São pequenas deslocações as que permitem a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2 — Os trabalhadores deslocados têm direito, enquanto durar a deslocação, a um seguro de acidentes pessoais no valor de 10 000 000\$, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

3 — Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina super, por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

4 — O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime das pequenas deslocações

Nas pequenas deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto, na parte em que excede o habitualmente despendido.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
- b) Nas deslocações no continente e ilhas adjacentes, a um abono diário igual a 40 % da retribuição diária do grupo 8 do anexo IV, a ser pago antes da partida. Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário igual a 150 % da retribuição diária do grupo 8 do anexo IV, a ser pago antes da partida;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto de e para o local de trabalho, na parte em que excede o habitualmente despendido pelo trabalhador;
- d) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação em território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;
- e) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2 — Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3 — O abono referido na alínea b) do n.º 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4 — Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5 — As alíneas a) e b) do n.º 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

#### CAPÍTULO VIII

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Salvo as exceções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Fériados

1 — São feriados:

- a) 1 de Janeiro;
  - 18 de Janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - 25 de Abril;
  - 1 de Maio;
  - Corpo de Deus;
  - 10 de Junho;
  - 15 de Agosto;
  - 5 de Outubro;
  - 1 de Novembro;
  - 1 de Dezembro;
  - 8 de Dezembro;
  - 25 de Dezembro.
- b) O dia em que cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascenção ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

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

4 — No ano da cessão do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5 — Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a COVINA só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — A COVINA afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7 — O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8 — Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

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

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas:

- a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
- c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;
- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados e padrastos, durante cinco dias consecutivos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais em cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuem as provas;
- g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;
- i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;
- j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela COVINA;
- k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
- l) As faltas motivadas por doação benévolas de sangue, no dia da doação.

2 — Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — A COVINA obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2 — O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3 — Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> para além dos créditos de horas aí mencionados;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 85.<sup>a</sup>

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

#### **Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores**

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

#### **Licenças sem retribuição**

1 — A COVINA poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

#### **Por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelas partes.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

5 — 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 54.<sup>a</sup>**

#### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

#### **Rescisão do contrato com justa causa**

1 — Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

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

2 — A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

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

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Consequências da rescisão pela COVINA**

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela COVINA, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na COVINA no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na COVINA, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, ou, ainda, de trabalhadores que tenham sido membros dos piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador**

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 56.<sup>a</sup>, este terá direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Denúncia unilateral por parte 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 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 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respetivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disciplina no trabalho**

##### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Competência disciplinar**

A COVINA tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

##### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Obrigatoriedade do processo disciplinar**

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Formalidades

1 — O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de persecução disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

2 — Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterá sempre a audiência do trabalhador.

3 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4 — A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

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

7 — Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8 — Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9 — O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10 — O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a COVINA suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição ou diminuição de quaisquer garantias do trabalhador, quando se verifique algum dos comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da COVINA;

- b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou de membros dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
- c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

2 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos na cláusula 78.<sup>a</sup> deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

3 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no número anterior.

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até doze dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

## Cláusula 66.<sup>a</sup>

### Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Sanções abusivas

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

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

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Trabalho feminino**

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

3 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito a:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Dos 90

dias fixados nesta alínea, 60 serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

- c) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- d) Após o parto do nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 90 dias estabelecida na alínea b), à concessão durante doze meses, para tratar do filho, de dois períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no final do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras que, por ocasião do período menstrual, sofram de perturbações com características patológicas poderão recorrer ao médico do trabalho que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

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

2 — Aos menores é vedado, em princípio, a prestação de trabalho nocturno ou suplementar.

3 — Pelo menos duas vezes por ano a COVINA deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento normal.

4 — A COVINA obriga-se a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

- a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;
- b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

- c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no n.º 2;
- d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2 — O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior — no valor máximo anual de 40% do salário base do grupo 8 — será processado da seguinte forma:

- a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrícula e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;
- b) Em cada um dos oito meses seguintes, a  $\frac{1}{12}$  do montante máximo anual.

3 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

- a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;
- c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas em que estiver inscrito;
- d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4 — O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no n.º 1.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Formação e reciclagem**

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança, saúde e higiene no trabalho**

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

A COVINA obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Medicina no trabalho**

A COVINA manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

- a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Promover através do serviço de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Exercício da actividade sindical na empresa**

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

À COVINA é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação à empresa**

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à COVINA a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2 — Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **Atribuições das comissões e delegados sindicais**

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite à defesa dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão e subcomissões de trabalhadores, delegados sindicais e

ainda os trabalhadores que desempenhem funções sindicais em instituições de segurança social, ou na comissão paritária, têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos, regalias ou garantias previstas na lei ou neste acordo.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 45.<sup>a</sup> do presente acordo.

3 — Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Plenários de trabalhadores

1 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no n.º 3, ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas à empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas re-

presentativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Prestações de carácter social

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Bairro residencial

A COVINA dispõe de um bairro residencial destinado àqueles trabalhadores que se encontrarem em situação económica e social mais desfavorecida e que se regem por regulamento próprio.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Infantário

Os filhos dos trabalhadores efectivos da COVINA com idade compreendida entre os 3 meses e os 6 anos poderão frequentar o infantário existente nas suas instalações, de acordo com regulamento próprio.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — A COVINA dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição de 605\$ por cada dia de trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — A COVINA obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.

2 — Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1 — Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;  
Despesas com medicamentos;  
Subsídio de doença;  
Subsídio de funeral;  
Reforma;  
Subsídio de nascimento;  
Subsídio de sinistro ou doença profissional.

2 — Cópias dos instrumentos referidos no n.º 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3 — A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o n.º 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à COVINA. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5 — Todos os esquemas previstos no n.º 1 são devidos a todos os trabalhadores efectivos da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2 — Será designado também por cada uma das partes um suplente, que substituirá os efectivos nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicará, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplementares, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério do Emprego e da Segurança Social para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Os membros da comissão poderão fazer-se assistir por assessores técnicos da sua livre escolha.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Atribuições

1 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descriptivos e respectivos enquadramentos.

2 — A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuísticas de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2 — A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2 — Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 87.<sup>a</sup> consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4 — As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Emprego e da Segurança Social para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

1 — Sempre que, no uso das competências conferidas pelo n.º 1 da cláusula 87.<sup>a</sup>, a comissão paritária não delibere por unanimidade, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2 — A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3 — A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5 — O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6 — O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Reclassificação ou reconversão

1 — A COVINA obriga-se a tentar a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente comprovados, se incapacitem ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — A remuneração do trabalhador reconvertido para categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 75%, 50% e 25% dos aumentos verificados para a nova categoria, respectivamente nos 1.<sup>º</sup>, 2.<sup>º</sup> e 3.<sup>º</sup> anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3 — Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turno aplicar-se-á, simultaneamente com o disposto no número anterior, o previsto nos n.<sup>os</sup> 4 e 5 da cláusula 27.<sup>a</sup>

4 — O regime estabelecido no número anterior para o subsídio de turno é extensivo a qualquer outra remuneração acessória ou complementar de caráter regular.

5 — A reconversão tecnológica não poderá, em princípio, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Subcontratação de mão-de-obra

A COVINA não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- 1) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- 2) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
- 3) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

## ANEXO I

### Condições específicas de admissão – Carreiras profissionais

#### Fabricação e transformação

##### 1 — Condições de admissão:

Escolaridade obrigatória;  
16 anos de idade.

##### 2 — Acesso:

Os praticantes de operador de manufatura, operador de fornos e autoclave, operador de serigrafia e ecrãs, de controlador-verificador de qualidade e de foscador ascenderão a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos três anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descriptivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os estagiários de vigilante de linha (*float*) e de operador de fim de linha (*float*) e VIP, de operador de corte/desbandagem e de operador de movimentação e cargas ascenderão a estas categorias decorridos três anos.

Os estagiários de operador de vidro duplo e de laminagem ascenderão a esta categoria decorridos dois anos.

#### Manutenção

##### Instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

##### 1 — Condições de admissão:

- 3.<sup>º</sup> ciclo do ensino básico (9.<sup>º</sup> ano de escolaridade ou equiparado);  
16 anos de idade.

##### 2 — Acesso:

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ou tirocinantes ascenderão a oficial B ou instrumentista I decorridos três anos naquelas categorias.

Os oficiais B ou instrumentistas I ascenderão a A ou a II decorridos três anos como B ou I, ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais A ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descriptivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

#### Técnicos de desenho

##### 1 — Condições de acesso:

- 3.<sup>º</sup> ciclo do ensino básico (9.<sup>º</sup> ano de escolaridade ou equiparado);  
18 anos de idade.

##### 2 — Acesso:

Os praticantes ascenderão a tirocinantes decorridos dois anos.

Os tirocinantes ascenderão a desenhadores B decorridos três anos.

Os desenhadores B ascenderão a A decorridos três anos naquela categoria, ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os desenhistas A ascenderão a desenhador principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

#### Químicos

##### 1 — Condições de admissão:

- 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade ou equiparado);  
16 anos de idade.

##### 2 — Acesso:

Os trabalhadores classificados como preparador ou estagiário ascenderão a analista B logo que completem o curso de Química das escolas oficiais ou outro equiparado.

O analista B ascenderá a A decorridos três anos naquela categoria, ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os analistas A ascenderão a analista principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

#### Escritórios

##### 1 — Condições de admissão:

- 12.º ano de escolaridade ou equiparado;  
18 anos de idade.

##### 2 — Acesso:

Os estagiários ascenderão a escriturário B decorridos três anos naquela categoria.

Os escriturários B ascenderão a A logo que completem três anos naquela categoria, ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os escriturários A ascenderão a assistente administrativo desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os programadores I e os operadores de computador I ascenderão a II decorridos dois anos na categoria.

#### Técnicos superiores

##### Condições de admissão:

- 1) Nestas carreiras são integrados os trabalhadores com formação superior (bacharelato ou licenciatura) que desenvolvem técnicas decorrentes da sua formação de base e cujas tarefas se encontram descritas nos diversos graus de qualificação previstos neste acordo;
- 2) Poderão ainda a ela ter acesso os trabalhadores que, pela sua formação e currículo profissional, possuam qualificação que os habilitem ao exercício das funções próprias desta carreira.

#### ANEXO II

*Agente de serviços externos.* — É o trabalhador que tem como função predominante efectuar entregas de documentos e pagamentos em cheque, junto de repartições e outros organismos públicos e privados, e proceder a pequenos levantamentos e depósitos. Pode, acessoriamente, executar tarefas no interior da empresa, tais como a distribuição e expedição de correspondência ou outros documentos e acompanhamento de visitantes.

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro na preparação e confecção das refeições.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Analista principal de laboratório.* — É o analista que no laboratório tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Apontador metalúrgico.* — É o trabalhador que procede 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.

*Apontador vidreiro.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a elaboração dos mapas de distribuição de mão-de-obra pelos diferentes serviços e passagem das requisições ao armazém geral. Elabora os mapas mensais de controlo de material e mão-de-obra.

*Arquivista.* — É o trabalhador que classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizada a documentação e elabora registos de entrada e saída desta.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e

outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroconverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórios, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

*Auxiliar de armazém de fabricação.* — É o trabalhador que nos armazéns de fabricação auxilia os operadores nas tarefas de embalagem, evacuação, stockagem e expedição de vidro; colabora nas manobras de transporte e stockagem; recepciona e acondiciona utensílios e materiais; recolhe ou colabora no envio ao circuito de casco de volumes defeituosos e assegura o seu funcionamento; marca embalagens com legendas; procede à limpeza e arrumação das suas zonas de trabalho.

*Auxiliar de refeitório e bar.* — É o trabalhador que limpa e arruma as instalações, equipamentos e utensílios no refeitório, abastece os expositores de refeições, bebidas e outros; colabora nas tarefas de preparação dos géneros e no empratamento. Quando no bar, atende e serve, regista e cobra as importâncias devidas e assegura as tarefas de limpeza e arrumação.

*Auxiliar de transformação de vidro.* — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo aos pagamentos e recebimentos que efectuar.

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

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e controla o serviço de cozinha; colabora na elaboração das ementas; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e capitulações; verifica a quantidade das refeições; verifica a ordem e a limpeza dos sectores, equipamentos e utensílios e a apresentação e higiene do pessoal; é responsável pelo aprovisionamento da cozinha e conservação dos alimentos; elabora o registo diário de consumos e procede periodicamente a inventário; pode participar na confecção de pratos e de sobremesas e desempenhar outras tarefas afins ou decorrentes da respectiva profissão.

*Chefe de turno (float).* — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores dos sectores de ensilagem, composição, fusão, banho float e

estenderia; compete-lhe ainda coordenar a actividade dos sectores da zona fria e manutenção da fabricação float, na ausência das respectivas chefias, decidindo alterações aos programas e estabelecendo prioridades, segundo variáveis predefinidas; é responsável pela correcta execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações, de acordo com normas, programas e instruções que recebe, e assegura que a qualidade e dimensão do vidro produzido respeitam as especificações que lhe são previamente definidas realiza operações de mudança de espessura, actuando na consola de comando e sinópticos operativos dos equipamentos, e coadjuva a sua chefia na realização de operações especiais (introdução e extração de barreiras, mudança de espessura, mudança de tweels, manipulação de utensílios inerentes ao banho float, etc.); procede a inspecções às instalações e mantém-se informado sobre a sua marcha, funcionamento dos equipamentos da área e cumprimento dos programas, decidindo da eventual necessidade de introduzir alterações e zelando pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e marcha do processo.

*Chefe de turno (VIP).* — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores que integram os sectores de composição, fusão, laminagem e exploração da fabricação VIP; é responsável pela correcta execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações, pesagem e mistura de matérias-primas, enforna, fusão, laminagem, recozimento, corte, embalagem e stockagem, de acordo com normas, programas e instruções que recebe, e assegura que a qualidade e dimensão do vidro produzido respeitam as especificações que lhe são previamente definidas; providencia pelo bom funcionamento dos equipamentos das áreas referidas e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e outras ocorrências durante o seu período de trabalho.

*Comprador.* — É o trabalhador que tem como função contactar e seleccionar fornecedores, averiguando as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, prazos de entrega, preços e modos de pagamento, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Assegura os actos administrativos decorrentes da sua actividade e pode tomar decisões correntes.

*Condutor de máquinas industriais.* — É o trabalhador que executa operações de arrumação e transporte de mercadorias utilizando máquinas de manobra, tais como empilhadores, pontes rolantes, pequenos tractores de reboque e outros.

*Contínuo.* — É o trabalhador que procede à distribuição da correspondência e outra documentação pelos diversos serviços da empresa; anuncia e ou acompanha visitantes; estampilha correspondência para expedição; faz recados e outras tarefas análogas.

*Contramestre (float).* — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores do sector de banho float e estenderia; é responsável pela correcta

execução de todas as operações respeitantes à marcha das instalações a seu cargo, de acordo com normas, programas e instruções que recebe; realiza operações de mudança de espessura, actuando na consola de comando e sinópticos operativos dos equipamentos, e coadjuva a sua chefia na realização de operações especiais (introdução e extracção de barreiras, mudança de espessura, mudança de *tweels*, manipulação de utensílios inerentes ao banho *float*, etc.); procede a inspecções às instalações e mantém-se informado sobre a sua marcha, funcionamento dos equipamentos da área e cumprimento de programas, decidindo da eventual necessidade de introduzir alterações e zelando pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento das instalações e marcha do processo.

*Contramestre (VIP).* — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade pela correcta execução de todas as operações respeitantes a laminagem, recozimento, corte e embalagem durante o seu turno de trabalho, bem como a coordenação disciplinar e técnica da actividade dos trabalhadores e funcionamento dos equipamentos das áreas referidas. Compete-lhe a manutenção das condições de fabricação de acordo com as especificações técnicas e instruções recebidas da sua chefia, tendo responsabilidade pelo registo de parâmetros de fabricação, controlo de produção e ocorrências verificadas durante o seu turno de trabalho.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão de contas de consumo nas salas de refeição, recebimento das importâncias respectivas (mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento) ou venda e ou recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço. Auxilia os serviços de controlo, recepção e balcão, designadamente na verificação de entradas e saídas de mercadoria e respectivo registo, apuramento de consumos diários, fornecimento de elementos aos serviços de contabilidade e informação sobre as faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador-verificador de qualidade.* — É o trabalhador que tem como função determinar, por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente dimensais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às quantidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenamento e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral de limpeza das instalações em que actua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções — *float* — assegura, quando necessário, a eva-cuação do vidro defeituoso para o circuito de casco através de trape ou ducha.

*Coordenador de controlo de qualidade.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a coordenação técnica e funcional de uma equipa de controlo de qualidade; realiza ensaios por amostragem, periodicamente ou em função das necessidades de momento, em cabina, laboratório óptico ou outros, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados, e regista os resultados obtidos; com base nos resultados dos ensaios, classifica o vidro segundo os parâmetros que lhe tenham sido definidos, informa a produção sobre as possibilidades de exploração em termos de qualidade e dimensões e decide da eventual necessidade de rejeição da produção em curso; providencia pelo correcto funcionamento das instalações e equipamentos a seu cargo e pelo estado geral de arrumação e limpeza dos mesmos; elabora relatórios sobre as ocorrências surgidas e, de uma forma geral, mantém a chefia informada sobre a situação da qualidade do vidro.

*Coordenador de exploração (float).* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados e de acordo com programas, instruções e informações que recebe, tem a seu cargo a coordenação do tráfego de vidro na linha de exploração; faz a introdução dos programas, controla e vigia a marcha das instalações, segundo variáveis de qualidade, dimensão, destinos, etc., para o que selecciona circuitos e equipamentos a utilizar, tendo em vista a sua optimização; introduz alterações aos programas de acordo com normas preestabelecidas, nomeadamente em situações de saturação nas linhas, avarias em equipamentos (linha directa, reinjeção, circuito de casco, etc.), mudanças de qualidade, etc.; coordena a actividade das instalações em ligação com os operadores, dando-lhes indicações sobre as tarefas a realizar, assim como alterações a introduzir, através da interfonía; elabora relatórios informativos e obtém registos informatizados sobre a condução das instalações e rendimentos de linha; providencia pelo abastecimento de materiais necessários à correcta exploração da linha de acordo com o planeamento a cumprir.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação e confecção dos alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, procedimentos de fabricação e práticas de construção consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Desenhador principal.* — É o denhador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Desenhador projectista.* — É o desenhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou par-

tes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Despenseiro.* — É o trabalhador que tem como função recepcionar, armazenar, conservar e distribuir géneros alimentícios e outros produtos destinados às refeições, competindo-lhe efectuar os registos de entradas, saídas e existências e a realização de inventários, informar sobre necessidades de aquisição e efectuar, quando necessário, a compra de géneros de consumo diário, vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e assegurar a limpeza da despensa. Pode realizar quaisquer outras tarefas relacionadas com a despensa.

*Electricista.* — É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa e vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

*Encarregado.* — É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa, organizar, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção, distribuir as tarefas a executar e verificar e controlar os trabalhos realizados e redigir comunicações de ocorrências para apreciação superior; orgânicamente pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento em boas condições de arrumação e conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de stocks, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

*Foscador* — É o trabalhador que opera o equipamento da linha de foscagem do vidro; vigia e regula o equipamento; procede à alimentação e desalimentação da linha; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação do equipamento, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Guarda.* — É o trabalhador que tem como função o controlo de pessoas e viaturas entradas na empresa e a vigilância nocturna das instalações.

*Inspector de equipamentos fabris.* — É o trabalhador que efectua inspecções e visitas aos equipamentos e órgãos das máquinas, utilizando os meios técnicos adequados, nomeadamente técnicas END, tendo em vista o seu bom estado de manutenção e funcionamento; executa as inspecções e visitas de acordo com planos que elabora e instruções que recebe; analisa e avalia resultados, diagnostica avarias e desencadeia trabalhos de conservação/reparação; controla a evolução do estado de funcionamento dos equipamentos; elabora relatórios e regista as informações de inspecções e visitas que efectua no sistema de tratamento de manutenção; mantém a sua chefia informada das anomalias que detecta; colabora na elaboração de planos de manutenção; controla a qualidade dos trabalhos subcontratados; realiza trabalhos de preparação relacionados com as inspecções e visitas que efectua.

*Instrumentista.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaiá instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Lubrificador de máquinas.* — É o trabalhador que lubrifica máquinas e ferramentas; faz mudanças de óleo e executa trabalhos acessórios tendo em vista manter em boa qualidade os pontos de lubrificação, normalmente de acordo com um plano que lhe é previamente estabelecido.

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

*Motorista.* — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que na sua área de actuação especializada (manutenção, transformação de vidro e controlo de qualidade) tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de composição (float).* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a recepção, ensilagem, stockagem, pesagem e mistura de matérias-primas e seu envio ao forno float, obedecendo a especificações e normas preestabelecidas; introduz medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com as normas preestabelecidas e toma decisões ante opções predefinidas, nomeadamente lançamentos de ciclos parciais, aceitação ou

recusa de erros de medida e envio para desperdício; procede à mudança da instalação para funcionamento não automático, sempre que as situações o exijam, e assegura em processo manual a mistura e transporte da composição de modo a garantir a marcha da fabricação; verifica as condições de humidade e homogeneidade da mistura e matérias-primas e procede à colheita de amostras; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; procede a inspecções frequentes às instalações e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação; substitui o operador de fluidos nas suas ausências ocasionais da sala de controlo provocadas por necessidades de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

*Operador de composição/fusão (VIP)*. — É o trabalhador que tem como função fornecer ao forno VIP, através de equipamento apropriado, a composição de que necessita, segundo especificações e normas preestabelecidas; tem a seu cargo as operações de pesagem e mistura de matérias-primas e seu envio ao forno, verificação das condições de humidade e homogeneidade da mistura e colheita de amostras; compete-lhe ainda a mudança e limpeza de maçaricos, filtros, detecção de fugas ou entupimentos no circuito de fuel e ar primário e limpeza da misturadora e do exterior da enfornadora; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e zela pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; colabora nas operações de mudança de máquinas.

*Operador de computador*. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado e chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

*Operador de corte e desbandagem (float)*. — É o trabalhador a quem compete vigiar e regular o funcionamento das pontes de corte, bem como do equipamento de quebra, separação e desbandagem da lâmina de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; controla dimensionalmente os volumes e efectua a sua desbandagem manual, quando necessário; substitui elementos de corte dos equipamentos; opera, vigia e regula o equipamento de tratamento superficial do vidro; procede à evacuação do vidro defeituoso para o circuito

de casco e assegura o seu funcionamento; actua no sistema de lubrificação centralizada dos equipamentos e providencia pela sua conservação e pela limpeza da sua área de trabalho; opera o equipamento de descarga e as mesas de corte da reinjecção.

*Operador de fim de linha (float)*. — É o trabalhador a quem compete executar funções de vigilância e regulação do funcionamento das máquinas embaladoras e de transporte de volumes de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; vigia a formação correcta dos lotes, assegurando a embalagem de acordo com a qualidade e dimensões previamente definidas; vigia e regula o funcionamento das máquinas de papel e pó intercalar, colaborando na sua alimentação; substitui elementos dos equipamentos em que actua, sempre que necessário; providencia pela conservação dos equipamentos e limpeza da sua área de trabalho.

*Operador de fim de linha (VIP)*. — É o trabalhador a quem compete executar funções de vigilância e regulação do funcionamento das pontes de corte, equipamento de quebra, separação e desbandagem da lâmina de vidro e das máquinas embaladoras e de transporte de volumes de vidro; faz o arranque e paragem dos equipamentos de acordo com os programas e instruções que recebe; vigia a formação correcta dos lotes, assegurando a embalagem de acordo com a qualidade e dimensões previamente definidas; opera, vigia e regula o funcionamento das máquinas e dispositivos de papel intercalar, colaborando na sua alimentação; substitui elementos dos equipamentos em que actua, sempre que necessário; providencia pela conservação dos equipamentos e limpeza da sua área de trabalho; executa operações de movimentação e stockagem de vidro, preparação de utensílios e materiais e fecho de caixas.

*Operador de float/estenderia*. — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a marcha das instalações banho *float* e estenderia, a fim de que o processo se realize dentro das normas de funcionamento preestabelecidas; vigia a marcha das instalações, controlando o seu funcionamento e introduzindo as medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com as normas preestabelecidas, actuando nomeadamente sobre as variações de velocidade de *top-rolls* e estenderia, movimento de *tweels*, modificação do aquecimento do banho e estenderia, etc.; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação.

*Operador de fluidos/fogueiro*. — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, manobra e vigia as condições de funcionamento dos equipamentos de água sobreaquecida, centrais de ar comprimido, captação, tratamento e distribuição de água, de recepção, de stockagem, e distribuição de azoto, hidrogénio, propano, gasóleo, fuel e produção de azoto; manobra e vigia as condições de funcionamento das redes gerais de fluidos existentes nas instalações fabris; faz beneficiações de primeiro nível nos geradores, auxiliares e acessórios das várias centrais de fluidos, bem como nas respectivas redes gerais; recolhe e transmite

os elementos necessários ao controlo técnico e económico das instalações à sua responsabilidade; alimenta e conduz geradores de vapor; substitui o operador de cόmposiō float nas suas ausências ocasionais da sala de controlo provocadas por necessidades de serviço, sem prejuízo do disposto da cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

*Operador de forno (float).* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a condução de um forno de fusão de vidro, a fim de que o processo se realize de acordo com especificações e normas de funcionamento preestabelecidas; vigia a marcha do forno, verificando todos os parâmetros de condução, e controla o funcionamento das instalações auxiliares; introduz medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com normas preestabelecidas; actua sobre os elementos da enfornadora, reguladores em geral, injectores e outros equipamentos periféricos necessários ao processo da fabricação, mantendo-os em condições de funcionamento adequado; controla e vigia as condições de funcionamento da caldeira de recuperação de calor e o sistema de distribuição de água sobreaquecida; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e providencia pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora relatórios informativos sobre o funcionamento da instalação.

*Operador de forno (VIP).* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados, tem a seu cargo a condução de um forno de fusão de vidro para produção de chapa de vidro impresso e perfilado; tem a responsabilidade pela correcta execução das operações de composição, pesagem, mistura e enforra de matérias-primas e casco; coordena as actividades dos trabalhadores da área de composição e fusão; vigia a marcha do forno, verificando todos os parâmetros de condução, e controla o funcionamento das instalações auxiliares; introduz medidas correctivas segundo as variantes que se produzem e de acordo com normas preestabelecidas; actua sobre os equipamentos periféricos necessários ao processo de fabricação, mantendo-os em condições de funcionamento adequado; procede a inspecções frequentes às instalações a seu cargo e zela pelo seu correcto funcionamento e estado geral de limpeza; elabora registos de parâmetros de fabrico, de consumo de matérias-primas, energia e fluidos e relatórios de ocorrências durante o seu turno de trabalho; colabora nas operações de mudança de máquinas.

*Operador de fornos e autoclave.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de tēmpora e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de laminagem (VIP).* — É o trabalhador que colabora directamente com o contramestre VIP em todas as manobras prescritas por este, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Operador de manufactura.* — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de máquinas de fotocopiar.* — É o trabalhador que tem como função operar com máquina de fotocopiar, alimentando e vigiando o seu funcionamento e procedendo à manutenção da corrente da máquina.

*Operador de movimentação e cargas.* — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

*Operador principal de computador.* — É o trabalhador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco (float e VIP).* — É o trabalhador que tem a seu cargo a recepção, homogeneização e ensilagem de matérias-primas necessárias à fabricação e as operações de tratamento e preparação de casco; recepciona as matérias-primas, identifica-as e prepara o seu envio aos silos respectivos e à nave da areia; assegura que não haja contaminações nas matérias-primas desde a descarga à ensilagem, executando para tal todas as operações necessárias; procede à colheita de amostras e envia-as ao laboratório devidamente classificadas; realiza a stockagem do casco segundo as suas características nos locais apropriados e controla o seu estado, evitando possíveis contaminações; opera as instalações em não automático, quando necessário; colabora nas operações de calibragem e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; elabora mapas diários de movimento de matérias-primas; pode utilizar equipamentos de movimentação e transporte na execução das tarefas próprias da sua função.

*Operador de recepção/expedição.* — É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e de acordo com programas e instruções que

recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Operador de serigrafia e ecrás.* — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de ecrás de soldar e estanhar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de telex.* — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para diferentes postos de *telex*; transcreve e traduz quando necessário as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelas teleimpressoras e arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o regular funcionamento do serviço.

*Operador de transformação de vidro.* — É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro executa tarefas de montagem e desmontagem de ferramentas, alimentação e desalimentação, selecção do vidro conforme defeitos, recuperação do vidro, preparação dos utensílios, embalagens e materiais e operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de vidro duplo e de laminagem.* — É o trabalhador que tem como função a execução de todas as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem do vidro; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; assegura as operações de movimentação, embalagem e stockagem de vidro; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho; pode executar as tarefas de operador de transformação de vidro, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que tem como função executar trabalhos de betão armado, alvenaria, tijolo, pedra e bloco, podendo fazer assentamentos de alvenaria de manilhas e outras funções complementares.

*Pedreiro refratarista.* — É o trabalhador que tem por função construir, revestir e reparar instalações submetidas a altas temperaturas, tais como fornos, chaminés, canais, caldeiras e outros equipamentos, assentando as peças refractárias com ou sem argamassas especiais, que prepara segundo as especificações técni-

cas recebidas, fazer o corte de peças refractárias específicas utilizando serras de disco e outras ferramentas e montar estruturas de suporte necessárias para as construções e reparações. Podem ser-lhe atribuídas tarefas de construção civil.

*Pintor.* — É o trabalhador que tem por função executar a pintura, competindo-lhe ainda a preparação de superfícies e materiais a aplicar.

*Porteiro.* — É o trabalhador que tem como função recepcionar visitantes na portaria da empresa, encaminhando-os para os lugares pretendidos; controla a utilização do telefone directo instalado na portaria; controla as saídas dos trabalhadores durante o período de trabalho; guarda o chaveiro da empresa.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, recepção, amostragem e moagem de matérias-primas, mistura vitrificável e vidro para análise, bem como o respectivo controlo; colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, segundo orientação e métodos que lhe são definidos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e executando outras tarefas similares; zela pela conservação dos equipamentos e limpeza e arrumação da sua área de trabalho; pode efectuar ensaios físicos de matérias-primas.

*Preparador/programador industrial.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos que recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos, e controla o andamento dos trabalhos; assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Programador.* — É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

*Programador de produção/expedição.* — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda assegurar tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Secretária de administração.* — É a trabalhadora que tem como função assegurar a execução das tarefas específicas do secretariado, competindo-lhe, entre outras, as seguintes: recepcionar, registar, classificar e distribuir correspondência externa ou interna; preparar e submeter a despacho a correspondência e documenta-

ção varia; redigir correspondência ou outros documentos; organizar e manter actualizado o arquivo do órgão que seeretaria; dactilografar relatórios, cartas, comunicações, etc.; assegurar o estabelecimento de contactos pessoais e ou telefónicos do órgão que seeretaria com outras entidades internas ou externas; providenciar marcações de entrevistas de e para a sua chefia; preparar reuniões de trabalho elaborando *dossiers*; elaborar actas de reunião; traduzir e retroverter; pode coordenar a marcação de viagens para o estrangeiro, assegurando o processamento das ajudas de custo em vigor na empresa, e ainda coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição de correio, etc.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos, utilizar as máquinas e ferramentas necessárias, seguir desenhos, especificações e fichas de trabalho e fazer inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno; executa as tarefas de limpeza de instalações da empresa.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico de instrumentação electrónica.* — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de instrumentos electrónicos, designadamente em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais, tendo também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e re-

paração de avarias de instrumentos eléctricos, electro-mecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

*Técnico de organização e métodos.* — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência nos domínios da conservação, manutenção e montagem de instalações, estuda as práticas em vigor em matéria de produção, métodos de trabalho e tempos e projectos em fase de orçamentação e execução, nomeadamente no que respeita à natureza dos produtos, utilização de equipamentos, máquinas e mão-de-obra; examina a introdução de novas tecnologias e estuda as modificações e melhoria das existentes, através de estudo técnico de elevada especialização; propõe modificações à organização, processos ou métodos de trabalho, a fim de obter uma utilização mais rentável das instalações, equipamentos e mão-de-obra; elabora e actualiza *dossiers* técnicos das instalações e equipamentos; estabelece níveis de stocks para peças de reserva.

*Técnico superior (graus I e II).* — É o trabalhador que faz estudos e análises parcelares e ou de rotina que requerem a aplicação de conhecimentos específicos, sob orientação directa de um técnico de categoria superior ao qual presta assistência. Pode distribuir e verificar trabalhos de profissionais de categoria inferior.

*Técnico superior (grau III).* — É o trabalhador que executa trabalhos individualizados que requerem o domínio de conhecimentos específicos sob a orientação genérica de um técnico de categoria superior. Pode coordenar funcionalmente técnicos de grau inferior.

*Técnico superior (graus IV e V).* — É o trabalhador que executa trabalhos de elevada especialização com autonomia técnica; pode ter supervisão hierárquica e funcional sobre profissionais de categoria inferior.

*Técnico de prevenção de riscos profissionais.* — É o trabalhador que tem como funções a organização de grupos de prevenção, definição de objectivos, investigação tecnológica dos problemas ligados à ergonomia, legislação em matéria de riscos profissionais, normalização do equipamento de protecção individual e colectiva, lançamento e criação de circuitos informativos, recolha de dados estatísticos e dinamização e mentalização dos trabalhadores na prevenção de riscos.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas de ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a 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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Vigilante de balneário.* — É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

*Vigilante de linha (float).* — É o trabalhador que nas instalações da zona quente realiza, em estreita colaboração com os operadores, tarefas de vigilância das condições de funcionamento dos equipamentos e de apoio às operações de alteração de marcha e de resolução das avarias e outras emergências; prepara e controla o estado de funcionamento de todos os equipamentos periféricos (refrigeração, lubrificação, excentricidade, limpeza, etc.) e procede à sua introdução e ou retirada de acordo com instruções que recebe; conserva continuamente a estanquicidade das instalações banho *float*, muda vidros das vigias, prepara pastas refractárias, aplica-as e pinta-as com tintas especiais; comprova o estado de fecho das cortinas de saída e procede à sua substituição, quando solicitado; controla e vigia o estado dos filtros de atmosfera, propano, fuel, etc.; actua sobre a sua limpeza, substitui garrafas de  $SO_2$  e inspeciona condutas, válvulas, compressores, etc.; vigia a forma e posição da lâmina de vidro, acompanha qualquer anomalia que possa surgir até à zona de corte e mede o seu deslocamento lateral na saída do banho; vigia as condições de operação da estenderia, nomeadamente dos sistemas de transmissão e rolos e de aquecimento e ventilação; colabora nas operações de montagem e substituição de *spout lip*, *tweels*, barreiras de grafite, etc.; procede à limpeza e substituição dos injetores (correcção de chamas, acerto de centro e ângulo de inclinação); procede à limpeza da enfornadora; remove casco da *dross-box* e estenderia; assegura a limpeza das zonas envolventes da composição, forno, *float* e estenderia e procede a pinturas, quando necessário; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos. Pode substituir o perador de composição *float*, sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do AE.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo 1:

Praticante do 1.<sup>º</sup> ano.

##### Grupo 2:

Praticante do 2.<sup>º</sup> ano.

##### Grupo 3:

Auxiliar de refeitório/bar.  
Estagiário do 1.<sup>º</sup> ano.  
Pré-oficial do 1.<sup>º</sup> ano.  
Servente.  
Vigilante de balneário.  
Tirocinante do 1.<sup>º</sup> ano.

##### Grupo 4:

Arquivista.  
Contínuo.  
Estagiário do 2.<sup>º</sup> ano.  
Operador de máquinas de fotocopiar.  
Pré-oficial do 2.<sup>º</sup> ano.  
Tirocinante do 2.<sup>º</sup> ano.

#### Grupo 5:

Ajudante do cozinheiro.  
Controlador de caixa.  
Despenseiro.  
Estagiário do 3.<sup>º</sup> ano.  
Pré-oficial do 3.<sup>º</sup> ano.  
Tirocinante do 3.<sup>º</sup> ano.

#### Grupo 6:

Auxiliar de armazém.  
Auxiliar de armazém de fabricação.  
Auxiliar de transformação de vidro.  
Apontador vidreiro.  
Guarda.  
Porteiro.  
Telefonista.

#### Grupo 7:

Agente de serviços externos.  
Operador de vidro duplo e de laminagem.  
Operador de laboratório A.

#### Grupo 8:

Apontador metalúrgico.  
Carpinteiro A.  
Condutor de máquinas industriais.  
Cozinheiro A.  
Fiel de armazém.  
Foscador.  
Instrumentista I.  
Operador de movimentação e cargas.  
Operador de *telex*.  
Operador de transformação de vidro.  
Pedreiro A.  
Pintor A.

#### Grupo 9:

Analista de laboratório A.  
Caixa.  
Canalizador A.  
Chefe de cozinha.  
Controlador/verificador de qualidade.  
Desenhador A.  
Electricista A.  
Operador de recepção/expedição.  
Escriturário A.  
Lubrificador de máquinas.  
Mecânico auto A.  
Motorista.  
Operador de composição/fusão (VIP).  
Operador de corte/desbandagem (*float*).  
Operador de fim de linha (*float*).  
Operador de fim de linha (VIP).  
Operador de fluidos/fogueiro.  
Operador de fornos e autoclave.  
Operador de manufatura.  
Operador de rec. ens. matérias-primas parque casco (*float/VIP*).  
Operador de serigrafia e ecrãs.  
Pedreiro-refractarista.  
Serralheiro mecânico A.  
Vigilante de linha (*float*).

**Grupo 10:**

Analista principal de laboratório I.  
 Assistente administrativo I.  
 Comprador I.  
 Desenhador principal I.  
 Encarregado I.  
 Instrumentista II.  
 Oficial principal I.  
 Operador de composição (*float*).  
 Operador de computador I.  
 Operador de laminagem (VIP).  
 Preparador/programador industrial I.  
 Programador de produção/expedição I.

**Grupo 11:**

Analista principal de laboratório II.  
 Assistente administrativo II.  
 Comprador II.  
 Desenhador principal II.  
 Encarregado II.  
 Oficial principal II.

**Grupo 12:**

Analista principal de laboratório III.  
 Assistente administrativo III.  
 Contramestre (VIP).  
 Coordenador de controlo de qualidade.  
 Coordenador de exploração (*float*).  
 Desenhador principal III.  
 Encarregado III.  
 Inspector de equipamentos fabris.  
 Instrumentista III.  
 Oficial principal III.  
 Operador de computador II.  
 Operador de *float*/estenderia.  
 Operador de forno (*float*).  
 Operador de forno (VIP).  
 Programador I.  
 Preparador/programador industrial II.  
 Programador de produção/expedição II.

**Grupo 13:**

Chefe de turno (VIP).  
 Desenhador projectista.  
 Encarregado IV.  
 Operador principal de computador I.  
 Programador II.  
 Secretária de administração.  
 Técnico administrativo I.  
 Técnico comercial I.  
 Técnico de prevenção e riscos profissionais.

**Grupo 14:**

Técnico de instrumentação electrónica I.  
 Técnico de organização e métodos I.  
 Operador principal de computador II.  
 Contramestre (*float*).  
 Encarregado V.  
 Tesoureiro.  
 Técnico superior I.  
 Técnico administrativo I A.  
 Técnico comercial I A.  
 Técnico industrial I.

**Grupo 15:**

Técnico administrativo II.  
 Técnico comercial II.  
 Técnico industrial II.  
 Chefe de turno (*float*).  
 Técnico de instrumentação electrónica II.  
 Técnico superior II.

**Grupo 16:**

Técnico administrativo III.  
 Técnico comercial III.  
 Técnico industrial III.  
 Técnico de instrumentação electrónica III.  
 Técnico de organização e métodos II.

**Grupo 17:**

Técnico administrativo IV.  
 Técnico comercial IV.  
 Técnico industrial IV.

**Grupo 18:**

Técnico superior III.  
 Técnico administrativo V.  
 Técnico comercial V.  
 Técnico industrial V.

**Grupo 19:**

Técnico superior IV.  
 Técnico administrativo VI.  
 Técnico comercial VI.  
 Técnico industrial VI.

**Grupo 20:**

Técnico superior V.

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

Grupos	Remunerações
1 .....	55 300\$00
2 .....	59 200\$00
3 .....	61 400\$00
4 .....	64 000\$00
5 .....	66 600\$00
6 .....	69 250\$00
7 .....	71 900\$00
8 .....	74 450\$00
9 .....	76 100\$00
10 .....	78 600\$00
11 .....	81 050\$00
12 .....	83 250\$00
13 .....	91 800\$00
14 .....	99 100\$00
15 .....	106 250\$00
16 .....	113 750\$00
17 .....	137 400\$00
18 .....	152 000\$00
19 .....	165 700\$00
20 .....	178 500\$00

Lisboa, 6 de Março de 1989.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comérico, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETISEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica Vidreira, Extractivas, Energia e Química, em nome do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei.*

Depositado em 15 de Março de 1989, a fl. 100 do livro n.º 5, com o n.º 88/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## **AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial**

### **ANEXO I**

#### **Tabela salarial**

Escalão	Categoria	Classe	<b>Tabela A</b>	<b>Tabela B</b>
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
C	Diretor de serviços..... Técnico-adjunto de direcção .....	-	168 100\$00	171 500\$00
D	Chefe de departamento .....	-	146 300\$00	149 300\$00
	Chefe de sector fabril..... Técnico de departamento .....			
E	Chefe de serviço .....	-	125 100\$00	127 700\$00
	Técnico de serviço .....			
	Programador-analista.....			
F	Chefe de secção .....	-	105 900\$00	108 100\$00
	Desenhador projectista .....			
	Maquetista de arte final.....			
	Técnico auxiliar diplomado .....			
	Técnico de serviço social .....			
	Programador de aplicação .....	Até um ano .....	83 300\$00	85 000\$00
		Até dois anos .....	89 300\$00	91 100\$00
		Mais de dois anos ...	105 900\$00	108 100\$00

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
G	Encarregado geral de manutenção ..... Encarregado geral de produção ..... Encarregado-chefe .....	-	97 500\$00	99 500\$00
H	Encarregado de oficina de electricidade ..... Encarregado de oficina de serralharia ..... Técnico administrativo principal..... Técnico fabril principal .....	-	90 900\$00	92 800\$00
I	Encarregado de armazém ..... Encarregado de produção ..... Encarregado de cantina ..... Encarregado de sector ..... Encarregado de vigilância .....	-	86 000\$00	87 800\$00
J	Técnico estagiário diplomado ..... Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras ..... Escriturário-secretário ..... Enfermeiro ..... Enfermeiro puericultor ..... Educador de infância ..... Caixa..... Agente de publicidade ..... Operador de sistemas .....	-	83 000\$00	84 800\$00
	Promotor de vendas ..... Operador de informática ..... Operador de registo de dados .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> ..... Oficial de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	72 000\$00 77 900\$00 83 000\$00	73 500\$00 79 500\$00 84 800\$00
J	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	53 700\$00	54 900\$00
		Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	57 700\$00	58 900\$00
J	Desenhador .....	Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano	72 000\$00	73 500\$00
		Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano	77 900\$00	79 500\$00
J	Agente de gestão de materiais ..... Agente de métodos ..... Analista de ensaios físico-químicos ..... Escriturário ..... Orçamentista de cabos eléctricos ..... Planificador ..... Programador de produção..... Técnico de ensaios eléctricos .....	Oficial .....	83 000\$00	84 800\$00
		Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	53 700\$00	54 900\$00
L	Carpinteiro de limpos ..... Canalizador ..... Electricista bobinador ..... Electromecânico de manutenção industrial..... Fresador mecânico ..... Operador de offset ..... Oficial qualificado de construção civil .....	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	57 700\$00	58 900\$00
		Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	64 000\$00	65 300\$00
L	Soldador ..... Serralheiro mecânico ..... Serralheiro civil ..... Torneiro mecânico .....	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano	69 300\$00	70 700\$00
		Praticante do 1. <sup>o</sup> ano	77 900\$00	79 600\$00
L1	Cobrador ..... Conferente ..... Empregado de serviço externo ..... Encarregado de limpeza .....	-	77 900\$00	79 600\$00
		Estagiário .....	69 100\$00	70 500\$00
		Oficial .....	75 400\$00	77 000\$00

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
L1	Preparador-ensaiador condutor de cabos eléctricos .....	Praticante .....	53 700\$00	54 900\$00
	Motorista de pesados .....	-	75 400\$00	77 000\$00
M	Cableador metalúrgico .....	Praticante .....	53 700\$00	54 900\$00
	Carpinteiro de bobinas .....			
	Condutor de máquinas ou aparelhos elev. transp. ....			
	Controlador fabril .....			
	Controlador de produção .....			
	Controlador de materiais ou produtos .....			
	Distribuidor de materiais ou produtos .....			
	Empregado de balcão .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Estanhador .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de autoclave .....			
	Operador de máquinas de armar .....			
	Operador de máquinas de ensaiar .....			
	Operador de máquinas de bobinar .....			
	Operador de máquinas de cortar e preparar papel .....			
	Operador de máquinas de enfitar .....			
	Operador de máquinas de isolar .....			
	Operador de máquinas de pintar .....			
	Operador de máquinas de quadrar .....			
	Operador de máquinas de torcer .....			
	Operador de máquinas de tornear e roscar .....			
	Operador de máquinas de trançar fios metálicos .....			
	Operador de secagem eléctrica de cabos .....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Prensador .....			
	Reparador de cabos .....			
	Preparador de enchimento de cabos .....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de borracha e plástico .....			
	Processador de impregnação de cabos .....			
	Rectificador de fieiras .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....			
	Telefonista .....			
N	Controlador (refeitório) .....	-	75 400\$00	77 000\$00
	Motorista de ligeiros .....			
	Porteiro ou fiscal .....			
	Preparador de quadros mostruário .....			
	Economo-despenseiro .....			
O	Operador de intercomunicadores .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	66 700\$00	68 100\$00
	Controlador de embalagem .....			
	Ajudante de motorista .....	-	70 800\$00	72 300\$00
	Empregado de refeitório .....			
P	Guarda ou vigilante .....	Até 21 anos .....	53 400\$00	54 500\$00
	Contínuo .....			
	Operário não especializado .....			
	Ajudante de cozinha .....	Mais de 21 anos .....	70 800\$00	72 300\$00
	Empregado de creche .....			

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
P	Auxiliar de controlo fabril .....			
	Auxiliar de laboratório .....			
	Classificador .....			
	Dobrador-torcedor .....			
	Embalador .....		Praticante .....	52 800\$00
	Operador ensaios cabos telef.....		Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	59 800\$00
	Operador de ensaios eléctricos preliminares .....		Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	63 600\$00
	Operador de máquinas xerocópia .....			
	Preparador de amostras .....			
	Preparador de cordões extensíveis .....			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			
Q	Auxiliar de copa .....		-	60 200\$00
	Auxiliar de cozinha .....			
	Servente de limpeza .....			

#### Aprendizes e paquetes

1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos .....	28 200\$00	34 500\$00	36 900\$00	40 300\$00
15 anos .....	34 500\$00	36 900\$00	40 300\$00	-
16 anos .....	36 900\$00	40 300\$00	-	-
17 anos .....	40 300\$00	-	-	-

#### Aprendizes e paquetes

1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos .....	28 800\$00	35 200\$00	37 700\$00	41 200\$00
15 anos .....	35 200\$00	37 700\$00	41 200\$00	-
16 anos .....	37 700\$00	41 200\$00	-	-
17 anos .....	41 200\$00	-	-	-

Morelona, 3 de Março de 1989.

Pela CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.:

*Manuel Eduardo Barreira Rebelo.  
Francisco A. B. Castro Torres.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogeiros de Terra, Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 6 de Março de 1989. — Pelo Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 14 de Março de 1989, a fl. 99 do livro n.º 5, com o n.º 79/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.,  
e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial**

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
C	Director de serviços..... Técnico-adjuunto de direcção .....	-	168 100\$00	171 500\$00
D	Chefe de departamento .....	-	146 300\$00	149 300\$00
	Chefe de sector fabril .....			
E	Técnico de departamento .....	-	125 100\$00	127 700\$00
	Técnico auxiliar diplomado .....			
F	Chefe de secção .....	-	105 900\$00	108 100\$00
	Desenhador projectista .....			
	Maquetista de arte final .....			
	Técnico auxiliar diplomado .....			
	Técnico de serviço social .....			
	Programador de aplicação .....	Até um ano .....	83 300\$00	85 000\$00
		Até dois anos .....	89 300\$00	91 100\$00
		Mais de dois anos ...	105 900\$00	108 100\$00
G	Encarregado geral de manutenção .....	-	97 500\$00	99 500\$00
	Encarregado geral de produção .....			
	Encarregado-chefe .....			
H	Encarregado de oficina de electricidade .....	-	90 900\$00	92 800\$00
	Encarregado de oficina de serralharia .....			
	Técnico administrativo principal.....			
	Técnico fabril principal .....			
I	Encarregado de armazém .....	-	86 000\$00	87 800\$00
	Encarregado de produção .....			
	Encarregado de cantina .....			
	Encarregado de sector .....			
	Encarregado de vigilância .....			
J	Técnico estagiário diplomado .....	-	83 000\$00	84 800\$00
	Esteno-dactilografo de línguas estrangeiras .....			
	Escrivário-secretário .....			
	Enfermeiro .....			
	Enfermeiro puericultor .....			
	Educador de infância .....			
	Caixa .....			
	Agente de publicidade .....			
	Operador de sistemas .....			
	Promotor de vendas .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	72 000\$00	73 500\$00
	Operador de informática .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	77 900\$00	79 500\$00
	Operador de registo de dados .....	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	83 000\$00	84 800\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	53 700\$00	54 900\$00
		Praticante do 2. <sup>o</sup> ano .....	57 700\$00	58 900\$00
		Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano .....	72 000\$00	73 500\$00
		Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano .....	77 900\$00	79 500\$00
		Oficial .....	83 000\$00	84 800\$00
	Desenhadur .....	Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano .....	53 700\$00	54 900\$00
		Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano .....	57 700\$00	58 900\$00
		Até três anos .....	72 000\$00	73 500\$00
		Mais de três anos....	77 900\$00	79 500\$00
		Mais de cinco anos...	83 000\$00	84 800\$00

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
J	Agente de gestão de materiais .....	Estagiário do 1.º ano	53 700\$00	54 900\$00
	Agente de métodos .....	Estagiário do 2.º ano	57 700\$00	58 900\$00
	Analista de ensaios físico-químicos .....	Estagiário do 3.º ano	62 900\$00	64 200\$00
	Escriturário .....	Oficial de 3.ª .....	72 000\$00	73 500\$00
	Orçamentista de cabos eléctricos .....	Oficial de 2.ª .....	77 900\$00	79 500\$00
	Planificador .....	Oficial de 1.ª .....	83 000\$00	84 800\$00
	Técnico de ensaios eléctricos .....			
L	Carpinteiro de limpos .....	Praticante do 1.º ano	53 700\$00	54 900\$00
	Canalizador .....	Praticante do 2.º ano	57 700\$00	58 900\$00
	Electricista bobinador .....	Pré-oficial do 1.º ano	64 000\$00	65 300\$00
	Electromecânico de manutenção industrial .....	Pré-oficial do 2.º ano	69 300\$00	70 700\$00
	Fresador mecânico .....	Oficial .....	77 900\$00	79 600\$00
	Operador de offset .....			
	Oficial qualificado de construção civil .....			
	Soldador .....			
	Serralheiro mecânico .....			
	Serralheiro civil .....			
L1	Torneiro mecânico .....			
	Cobrador .....	-	77 900\$00	79 600\$00
	Conferente .....			
	Empregado de serviço externo .....			
L1	Encarregado de limpeza .....			
	Fogueiro .....	Estagiário .....	69 100\$00	70 500\$00
		Oficial .....	75 400\$00	77 000\$00
L1	Preparador-ensaiador condutor de cabos eléctricos .....	Praticante .....	53 700\$00	54 900\$00
		Oficial de 2.ª .....	70 900\$00	72 400\$00
		Oficial de 1.ª .....	75 400\$00	77 000\$00
M	Motorista de pesados .....	-	75 400\$00	77 000\$00
	Cableador metalúrgico .....			
	Carpinteiro de bobinas .....			
M	Condutor de máquinas ou aparelhos elev. transp. ....			
	Controlador fabril .....			
	Controlador de produção .....			
	Controlador de materiais ou produtos .....			
	Distribuidor de materiais ou produtos .....			
	Empregado de balcão .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Estanhador .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de autoclave .....			
	Operador de máquinas de armar .....			
	Operador de máquinas de ensaiar .....			
	Operador de máquinas de bobinar .....			
	Operador de máquinas de cortar e preparar papel .....			
	Operador de máquinas de enfitar .....			
	Operador de máquinas de isolar .....			
	Operador de máquinas de pintar .....			
	Operador de máquinas de quadra .....			
	Operador de máquinas de torcer .....			
	Operador de máquinas de tornear e roscar .....			
	Operador de máquinas de trançar fios metálicos .....			
	Operador de secagem eléctrica de cabos .....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Prensador .....			
	Reparador de cabos .....			
	Preparador de enchimento de cabos .....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de borracha e plástico .....			
	Processador de impregnação de cabos .....			
	Rectificador de fieras .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....			
	Telefonista .....			

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
M	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal Preparador de quadros mostruário Ecónomo-despenseiro	-	75 400\$00	77 000\$00
N	Operador de intercomunicadores Controlador de embalagem Ajudante de motorista Empregado de refeitório Guarda ou vigilante Contínuo	Oficial de 2.ª ..... Oficial de 1.ª .....	66 700\$00 70 800\$00	68 100\$00 72 300\$00
O	Operário não especializado	-	65 800\$00	67 300\$00
P	Ajudante de cozinha Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Classificador Dobrador-torcedor Embalador Operador ensaios cabos telef. Operador de ensaios eléctricos preliminares Operador de máquinas xerocópia Preparador de amostras Preparador de cordões extensíveis Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante .....	52 800\$00 59 800\$00 63 600\$00	53 900\$00 61 000\$00 64 900\$00
Q	Auxiliar de copa Auxiliar de cozinha Servente de limpeza	-	60 200\$00	61 500\$00

#### Aprendizes e paquetes

1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos .....	28 200\$00	34 500\$00	36 900\$00	40 300\$00
15 anos .....	34 500\$00	36 900\$00	40 300\$00	-
16 anos .....	36 900\$00	40 300\$00	-	-
17 anos .....	40 300\$00	-	-	-

#### Aprendizes e paquetes

1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos .....	28 800\$00	35 200\$00	37 700\$00	41 200\$00
15 anos .....	35 200\$00	37 700\$00	41 200\$00	-
16 anos .....	37 700\$00	41 200\$00	-	-
17 anos .....	41 200\$00	-	-	-

Morelена, 3 de Março de 1989.

Pela CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.:

Manuel Eduardo Barreira Rebelo.  
Francisco A. B. Castro Torres.

Pelo SIMA — Sindicatos das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Miguel Marta da Costa.

Depositado em 14 de Março de 1989, a fl. 99 do livro n.º 5, com o n.º 80/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e o SIESE — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros — Alteração salarial**

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
C	Director de serviços..... Técnico-adjunto de direcção .....	-	168 100\$00	171 500\$00
D	Chefe de departamento .....	-	146 300\$00	149 300\$00
	Chefe de sector fabril .....			
	Técnico de departamento .....			
E	Chefe de serviço .....	-	125 100\$00	127 700\$00
	Técnico de serviço .....			
	Programador-analista .....			
F	Chefe de secção .....	-	105 900\$00	108 100\$00
	Desenhador projectista .....			
	Maquetista de arte final .....			
	Técnico auxiliar diplomado .....			
	Técnico de serviço social .....			
	Programador de aplicação .....			
G	Encarregado geral de manutenção .....	-	97 500\$00	99 500\$00
	Encarregado geral de produção .....			
	Encarregado-chefe .....			
H	Encarregado de oficina de electricidade .....	-	90 900\$00	92 800\$00
	Encarregado de oficina de serralharia .....			
	Técnico administrativo principal.....			
	Técnico fabril principal .....			
I	Encarregado de armazém .....	-	86 000\$00	87 800\$00
	Encarregado de produção .....			
	Encarregado de cantina .....			
	Encarregado de sector .....			
	Encarregado de vigilância .....			
J	Técnico estagiário diplomado .....	-	83 000\$00	84 800\$00
	Esteno-dactílografo de línguas estrangeiras .....			
	Escriturário-secretário .....			
	Enfermeiro .....			
	Enfermeiro puericultor .....			
	Educador de infância .....			
	Caixa.....			
	Agente de publicidade .....			
	Operador de sistemas .....			
	Promotor de vendas .....	Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	72 000\$00	73 500\$00
	Operador de informática .....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	77 900\$00	79 500\$00
	Operador de registo de dados .....	Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	83 000\$00	84 800\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1. <sup>º</sup> ano Praticante do 2. <sup>º</sup> ano Pré-oficial do 1. <sup>º</sup> ano Pré-oficial do 2. <sup>º</sup> ano Oficial .....	53 700\$00 57 700\$00 72 000\$00 77 900\$00 83 000\$00	54 900\$00 58 900\$00 73 500\$00 79 500\$00 84 800\$00
	Desenhador .....	Tirocinante do 1. <sup>º</sup> ano Tirocinante do 2. <sup>º</sup> ano Até três anos..... Mais de três anos.... Mais de cinco anos...	53 700\$00 57 700\$00 72 000\$00 77 900\$00 83 000\$00	54 900\$00 58 900\$00 73 500\$00 79 500\$00 84 800\$00

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
J	Agente de gestão de materiais .....	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3.ª .....	53 700\$00	54 900\$00
	Agente de métodos .....		57 700\$00	58 900\$00
	Analista de ensaios físico-químicos .....		62 900\$00	64 200\$00
	Escriturário .....		72 000\$00	73 500\$00
	Orçamentista de cabos eléctricos .....		77 900\$00	79 500\$00
	Planificador .....		83 000\$00	84 800\$00
	Técnico de ensaios eléctricos .....			
L	Carpinteiro de limpos .....	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial .....	53 700\$00	54 900\$00
	Canalizador .....		57 700\$00	58 900\$00
	Electricista bobinador .....		64 000\$00	65 300\$00
	Electromecânico de manutenção industrial .....		69 300\$00	70 700\$00
	Fresador mecânico .....		77 900\$00	79 600\$00
	Operador de offset .....			
	Oficial qualificado de construção civil .....			
	Soldador .....			
	Serralheiro mecânico .....			
	Serralheiro civil .....			
L1	Torneiro mecânico .....			
	Cobrador .....	-	77 900\$00	79 600\$00
	Conferente .....			
	Empregado de serviço externo .....			
M	Encarregado de limpeza .....			
	Fogueiro .....	Estagiário .....	69 100\$00	70 500\$00
	Preparador-ensaiador condutor de cabos eléctricos .....		75 400\$00	77 000\$00
	Motorista de pesados .....		-	75 400\$00
M	Cableador metalúrgico .....	Praticante .....		
	Carpinteiro de bobinas .....			
	Condutor de máquinas ou aparelhos elev. transp. ....			
	Controlador fabril .....			
	Controlador de produção .....			
	Controlador de materiais ou produtos .....			
	Distribuidor de materiais ou produtos .....			
	Empregado de balcão .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Estanhador .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador administrativo .....			
	Operador de autoclave .....			
	Operador de máquinas de armar .....			
	Operador de máquinas de ensaiar .....			
	Operador de máquinas de bobinar .....			
	Operador de máquinas de cortar e preparar papel .....			
	Operador de máquinas de enfitar .....			
	Operador de máquinas de isolar .....			
	Operador de máquinas de pintar .....			
	Operador de máquinas de quadra .....			
	Operador de máquinas de torcer .....			
	Operador de máquinas de tornear e roscar .....			
	Operador de máquinas de trançar fios metálicos .....			
	Operador de secagem eléctrica de cabos .....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Prensador .....			
	Reparador de cabos .....			
	Preparador de enchimento de cabos .....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de borracha e plástico .....			
	Processador de impregnação de cabos .....			
	Rectificador de fieiras .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....			
	Telefonista .....			

Escalão	Categoria	Classe	Tabela A	Tabela B
			1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989	1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989
M	Controlador (refeitório) .... Motorista de ligeiros .... Porteiro ou fiscal .... Preparador de quadros mostruário .... Ecónomo-despenseiro ....	-	75 400\$00	77 000\$00
N	Operador de intercomunicadores .... Controlador de embalagem ....	Oficial de 2. <sup>a</sup> .... Oficial de 1. <sup>a</sup> ....	66 700\$00 70 800\$00	68 100\$00 72 300\$00
N	Ajudante de motorista .... Empregado de refeitório .... Guarda ou vigilante ....	-	70 800\$00	72 300\$00
O	Continuo ....	Até 21 anos .... Mais de 21 anos ....	53 400\$00 70 800\$00	54 500\$00 72 300\$00
O	Operário não especializado ....	-	65 800\$00	67 300\$00
P	Ajudante de cozinha .... Empregado de creche ....	-	63 600\$00	64 900\$00
P	Auxiliar de controlo fabril .... Auxiliar de laboratório .... Classificador .... Dobrador-torcedor .... Embalador .... Operador ensaios cabos telef. .... Operador de ensaios eléctricos preliminares .... Operador de máquinas xerocópia .... Preparador de amostras .... Preparador de cordões extensíveis .... Preparador-ensaiador de cabos telefónicos ....	Praticante .... Oficial de 2. <sup>a</sup> .... Oficial de 1. <sup>a</sup> ....	52 800\$00 59 800\$00 63 600\$00	53 900\$00 61 000\$00 64 900\$00
Q	Auxiliar de copa .... Auxiliar de cozinha .... Servente de limpeza ....	-	60 200\$00	61 500\$00

#### Aprendizes e paquetes

1 de Janeiro a 30 de Junho de 1989

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos ....	28 200\$00	34 500\$00	36 900\$00	40 300\$00
15 anos ....	34 500\$00	36 900\$00	40 300\$00	-
16 anos ....	36 900\$00	40 300\$00	-	-
17 anos ....	40 300\$00	-	-	-

#### Aprendizes e paquetes

1 de Julho a 31 de Dezembro de 1989

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos ....	28 800\$00	35 200\$00	37 700\$00	41 200\$00
15 anos ....	35 200\$00	37 700\$00	41 200\$00	-
16 anos ....	37 700\$00	41 200\$00	-	-
17 anos ....	41 200\$00	-	-	-

Pela CEL-CAT -- Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.:

*Manuel Eduardo Barreira Rebelo.  
Francisco A. B. Castro Torres.*

Pelo SIESE -- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Jaime Salomão Alves.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*Carlos Santos.*

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*Jaime Salomão Alves.*

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

*Jaime Salomão Alves.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros::

*Jaime Salomão Alves.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Norte:

*Jaime Salomão Alves.*

## ADENDA

### ANEXO III

#### Carreiras profissionais

17 — O operador administrativo ingressará na carreira profissional do escalão M, onde permanecerá um ano na classe de participante e três anos na 2.ª classe, findos os quais passará automaticamente à classe de oficial de 1.ª, nos termos do AE. Após dois anos de permanência na classe de oficial de 1.ª, o trabalhador poderá transitar para oficial do escalão L, mediante resultado positivo em prova de avaliação, compatível com as suas funções.

18 — Para as restantes profissões não previstas no item 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

### ANEXO V

#### Definição de funções

*Operador administrativo.* — Trabalhador que nos serviços administrativos executa tarefas auxiliares de escritório ou outras compatíveis com as suas habilitações.

Pela CEL-CAT:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SIESE:

*Jaime Salomão Alves.*

Depositado em 14 de Março de 1989, a fl. 99 do livro n.º 5, com o n.º 78/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

## AE entre a Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — Alteração salarial e outras

Entre a administração da CPRM, por um lado, e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios, por outro, foram acordadas as alterações ao AE a seguir indicadas:

1 — A alínea b) do n.º 4 da cláusula 121.ª passa a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 121.ª

.....

4 — a) .....

b) Com vista a proporcionar melhores condições económicas, a CPRM concederá ainda:

Aos trabalhadores que frequentem cursos não oficiais que a empresa repute de interesse para a

sua formação dentro da sua carreira profissional, desde que o pagamento desses cursos não compreenda o fornecimento dos necessários elementos de estudo, uma anuidade de 1750\$ por cada ano de curso;

Aos trabalhadores que frequentem o 5.º e 6.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo preparatório), o máximo de duas anuidades de 5150\$ cada uma, para o conjunto destes anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 7.º, 8.º e 9.º anos do ensino unificado ou equivalente (ciclo geral), o máximo de quatro anuidades de 6720\$ cada uma, para o conjunto destes três anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 10.º e 11.º anos do ensino unificado ou equivalente (curso complementar), o máximo de três anuidades de 8420\$ cada uma, para o conjunto destes dois anos;

Aos trabalhadores que frequentem o 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, o máximo de duas anuidades de 8420\$ cada uma;

Aos trabalhadores que frequentem o ensino superior, no máximo de duas anuidades de 11 600\$ cada uma por cada um dos anos de curso.

2 — A cláusula 138.ª passa a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 138.ª

##### Subsídio de lar

A partir de 1 de Fevereiro de 1989 a empresa obriga-se ao pagamento a todos os trabalhadores de um subsídio de lar mensal no valor de 1500\$.

3 — A cláusula 139.ª passa a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 139.ª

##### Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço

No ano em que o trabalhador completar 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço efectivo na Companhia terá direito, respectivamente, a um, dois, três ou quatro meses de vencimento, sem prejuízo da retribuição normal que lhe é devida.

4 — Os anexos III, IV, V e VI passam a ter a seguinte redacção:

#### ANEXO III

##### Subsídios de boletineiros e estação

1 — .....

2 — a) Considerando os ónus e usuras sociais dos trabalhadores colocados nas estações, será atribuído um subsídio de estação com os seguintes montantes:

Vendas Novas, Sintra, Sesimbra, Funchal, Ponta Delgada e Burgau — 5275\$;  
Carnaxide e Alfragide — 1595\$.

b) .....

c) .....

3 — .....

#### ANEXO IV

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma diuturnidade de 2465\$ por cada cinco anos de serviço prestado na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades.

2 — .....

#### ANEXO V

##### Ajudas de custo

1 — As ajudas de custo a abonar serão as seguintes:

	Portugal	Macau e estrangeiro
Tabela I do anexo VI do AE .....	6 075\$00	6 250\$00
Tabela II do anexo VI do AE .....	6 600\$00	7 150\$00

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

#### ANEXO VI

##### Tabelas salariais

##### TABELA I — Tabela geral

	I	II	III	IV
1 esc.....	48 600\$00	64 350\$00	71 950\$00	74 350\$00
2 esc.....	52 600\$00	68 150\$00	72 650\$00	75 150\$00
3 esc.....	60 000\$00	71 550\$00	73 850\$00	76 250\$00
4 esc.....	64 350\$00	71 950\$00	74 350\$00	76 850\$00
5 esc.....	68 150\$00	72 650\$00	75 150\$00	77 550\$00
6 esc.....	71 550\$00	73 850\$00	76 250\$00	79 150\$00

	V	VI	VII	VIII
1 esc.....	76 850\$00	79 850\$00	82 950\$00	87 100\$00
2 esc.....	77 550\$00	81 000\$00	84 100\$00	88 400\$00
3 esc.....	79 150\$00	82 400\$00	86 400\$00	91 000\$00
4 esc.....	79 850\$00	82 950\$00	87 100\$00	92 300\$00
5 esc.....	81 000\$00	84 100\$00	88 400\$00	94 100\$00
6 esc.....	82 400\$00	86 400\$00	91 000\$00	96 400\$00

**TABELA II — Chefias e quadros**

A .....	213 500\$00
B .....	198 100\$00
C .....	188 900\$00
D .....	177 250\$00
E .....	164 950\$00
F .....	151 100\$00
G .....	135 650\$00
H .....	127 250\$00
I .....	119 550\$00
J .....	113 500\$00
K .....	107 150\$00

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1989.

Pela Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 15 de Março de 1989, a fl. 99 do livro n.º 5, com o n.º 83/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre Banque Nationale de Paris e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 18 dias do mês de Novembro de 1988, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes do Banque Nationale de Paris e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pelo Banque Nationale de Paris foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, na sua totalidade, com efeitos a partir das datas em que as disposições do mesmo produzem eficácia.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pelo Banque Nationale de Paris.

Pelo Banque Nationale de Paris:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 15 de Março de 1989, a fl. 100 do livro n.º 5, com o n.º 86/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a BILBAO — Sociedade de Investimentos, S. A., e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 12 dias do mês de Dezembro de 1988, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da BILBAO — Sociedade de Investimentos, S. A., e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela BILBAO — Sociedade de Investimentos, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela BILBAO — Sociedade de Investimentos, S. A.

Pela BILBAO — Sociedade de Investimentos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 15 de Março de 1989, a fl. 100 do livro n.º 5, com o n.º 85/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**Acordo de adesão entre a International Factors Portugal, S. A., e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 27 dias do mês de Fevereiro de 1989, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da International Factors Portugal, S. A., e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela International Factors Portugal, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela International Factors Portugal, S. A.

Pela International Factors Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 15 de Março de 1989, a fl. 100 do livro n.º 5, com o n.º 84/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a PAREMPRESA — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A., e os Sinds. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

Aos 16 dias do mês de Novembro de 1988, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da PAREMPRESA — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A., e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela PAREMPRESA — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela PAREMPRESA — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A.

Pela PAREMPRESA — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 15 de Março de 1989, a fl. 100 do livro n.º 5, com o n.º 87/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores de Aviação e Aeroportos — Constituição da comissão paritária**

De harmonia com os n.os 1 e 2 da cláusula 144.ª do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1988, foi constituída pelas partes signatárias do mesmo uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das empresas:

Membros efectivos:

V. Schaefer — Lufthansa.  
J. Brejke — S. A. S.  
G. Bracco — Varig.

Membros suplentes:

T. Lello — Alitalia.  
O. Damásio — S. A. A.  
J. L. Duvivier — Sabena.

Em representação do SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores de Aviação e Aeroportos:

Membros efectivos:

Luís T. P. Villas-Boas.  
Maria Henriqueta Rodrigues.  
José Teixeira Zurrapa.

Membros suplentes:

Elexina E. Amante.  
Maria do Carmo Machado.  
Inácio Farinho.

---

### **ACT para o sector bancário — Integração em níveis da qualificação**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidos pela convenção mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1988:

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos:**

Operador de leitura óptica.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de rede *swift*.  
Operador de teleprocessamento, operador de minicomputador e operador de recolha de dados de instalações periféricas de centro de informática.