

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 9

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 104\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 50

N.º 9

P. 695-798

8 - MARÇO - 1983

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outros e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros .....	697
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte e outros e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	697
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros .....	698
— Aviso para PE da alteração salarial ao ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	699
— Aviso para PE da alteração salarial ao ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros .....	699
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Editores e Livreiros e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros .....	700
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros .....	700
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos Vidro e Similares .....	700

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes e Ofícios Correlativos do Dist. de Santarém — funções auxiliares .....	701
— CCT entre a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal e outras — Alteração salarial .....	720
— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro .....	726
— ACT entre a UCAL e cooperativas associadas e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros .....	753
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação .....	794

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Integração em níveis de qualificação .....	794
— CCT entre a Assoc. das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. Nacional da Actividade Turística — Deliberação da comissão paritária .....	795
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros (alteração salarial e outras) — Deliberação da comissão paritária .....	795
— CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos — Deliberação da comissão paritária .....	796
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Deliberação da comissão paritária .....	796
— CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos — Alteração da comissão paritária .....	797
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial (rectificação) .....	798
— AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Constituição da comissão paritária (rectificação).....	798

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT entre a União das Assoc. da Ind. Hoteleira e Similares do Norte e outros e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, sem dedução de oposição:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições acordadas entre a União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte, Associação dos Hotéis do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1982, são extensivas às entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área da convenção e não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas inscritos nas associações sindicais outorgantes bem como aos trabalhadores sem qualquer filiação sindical das profissões e categorias profissionais previstas na convenção ao serviço das entidades patronais inscritas ou não nas associações signatárias.

2 — Não são abrangidas pela extensão as empresas que prossigam a actividade económica da convenção situadas nos distritos de Coimbra, Leiria, Guarda, Castelo Branco e concelho de Vila Nova de Ourém e os trabalhadores ao seu serviço das categorias aí previstas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Novembro de 1982, podendo os encargos resultantes de retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho, 21 de Fevereiro de 1983. — O Secretário de Estado do Turismo, *Luís Fernando Cardoso Nandim de Carvalho*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

---

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte e outros e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis do Norte e outras e a Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais que se encontrem filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, sem dedução de oposição:

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

#### Artigo 1.º

As disposições acordadas entre a Associação dos Hotéis do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1982, são extensivas:

- 1) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua acti-

vidade na área da convenção e que não se encontrem inscritas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas inscritos nas associações sindicais outorgantes;

- 2) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção sem qualquer filiação sindical que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria, produz efeitos desde 1 de Novembro de 1982, podendo os encargos resultantes de retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério do Trabalho, 21 de Fevereiro de 1983. — O Secretário de Estado do Turismo, *Luís Fernando Cardoso Nandim de Carvalho*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

### PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cortiça do Norte e outra e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Cortiça do Norte e outra e o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte e outros, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas organizações sindicais signatárias.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores de comércio e técnicos de vendas abrangidos pelas disposições constantes dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE e outro e entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11, de 22 de Março de 1982, e 22, de 15 de Junho de 1982, e correspondentes PE, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982.

## Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Novembro de 1982, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 22 de Fevereiro de 1983: — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

---

### **Aviso para PE da alteração salarial ao ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE da alteração salarial ao ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983.

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

- 1) Todas as entidades patronais que, não tendo outorgado o ACT, exerçam no território nacional a actividade económica por ele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;
- 2) Trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas signatárias da convenção.

---

### **Aviso para PE da alteração salarial ao ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE da alteração salarial ao ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1983.

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

- 1) Todas as entidades patronais que, não tendo outorgado o ACT, exerçam no território nacional a actividade económica por ele abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;
- 2) Trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas signatárias da convenção.

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

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado diploma, tornará a referida convenção aplicável a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade nela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

A PE que agora se anuncia tornará a citada convenção aplicável a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade nela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

---

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade na área da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados no sindicato signatário.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes e Ofícios Correlativos do Dist. de Santarém — Funções auxiliares

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se, por uma parte, às empresas associadas na Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, ou seja, correias de transmissão e seus derivados, e à indústria de tacos de tecelagem e que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra parte, a todos os trabalhadores sindicalizados no Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos do Distrito de Santarém que exerçam as actividades definidas no anexo I.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas poderá ser revista decorridos que sejam 12 meses de vigência da mesma.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior qualquer das partes outorgantes poderá apresentar proposta de revisão decorridos 10 meses de vigência da tabela salarial.

4 — Após a denúncia e até entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão, carreira profissional e acesso

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Condições de admissão)

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a idade mínima de admissão será de 14 anos, e será obrigatório ter as habilitações escolares determinadas na lei.

2 — A idade mínima de admissão será nestes casos, porém, a seguinte:

Para hoteleiros — 16 anos;

Para contínuos e telefonistas — 18 anos;

Para cobradores, porteiros e guardas — 21 anos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, durante os quais qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou pagamento de qualquer indemnização.

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

3 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, trabalhando na indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nas categorias constantes do anexo I, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Aprendizagem)

1 — O período de aprendizagem terá a duração de 4 anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais o período de aprendizagem será reduzido para 3 meses.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalhem na empresa e na indústria, o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula, são contados os anos de aprendizagem efectuados em outras empresas, quando devidamente comprovados.

4 — Para tal deverá o aprendiz possuir um cartão que lhe será passado pelo sindicato, com os elementos de identificação necessários, donde conste a data de admissão, o nome da firma e a actividade profissional onde iniciou a aprendizagem.

5 — A requisição do cartão incumbirá ao aprendiz, em face de uma declaração passada pela entidade patronal e pelos delegados sindicais, que confirmarão os dados necessários para o seu preenchimento.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Acesso)

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder 6 meses, não poderão receber remuneração inferior à que lhes correspondia, acrescida de 20%.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga do quadro de pessoal, terá de ser preenchida pelos trabalhadores da empresa a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se a empresa não der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, responsabilizando-se a empresa pelas consequências daí resultantes.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Elaboração do quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a organizar o quadro de pessoal de modelo legal e a enviá-lo de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior:

- a) Aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa;
- c) Uma cópia à associação em que a entidade patronal esteja filiada.

Uma cópia será afixada, na mesma data do envio, em local bem visível na empresa, durante 45 dias.

2 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, de mapas de modelo legal às entidades e nos termos estabelecidos no número anterior em relação aos trabalhadores abrangidos por esses instrumentos e com dados relativos ao 2.º mês posterior à publicação.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes e direitos sindicais

#### SECÇÃO I

#### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;

- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- f) Prestar ao sindicato que representa os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observação ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissionais.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Deveres dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.



2 — O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Garantias do trabalhador)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse direito;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir as retribuições ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem sua prévia audiência.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa ou entidade patronal para outra de que a primeira seja associada ou tenha administradores comuns ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

3 — A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização por despedimento fixado nos termos deste contrato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se esta transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Transferência temporária do posto de trabalho)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente entrega de encomendas e proximidade de embarque, pode ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Sempre que o trabalhador se sinta prejudicado com a mudança poderá reclamar para a comissão paritária, que decidirá dessa mudança.

5 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima mais elevada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Transferência do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido dos trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 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 efeitos do número anterior, tem o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, de fazer afixar um aviso, em local bem visível por todos os trabalhadores, no qual se dê conhecimento de que estes devem reclamar os seus créditos.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna o adquirente responsável solidariamente com o transmitente por todas as obrigações vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Igualdade de tratamento das mulheres)

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — Às mulheres ser-lhes-á atribuída uma categoria profissional em função do trabalho que desempenham.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a categoria profissional é a mesma ou equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual.

5 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem o manuseamento com substâncias tóxicas, ácidas ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Direitos especificamente assegurados às mulheres)

1 — Receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens.

2 — Não desempenhar, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição da retribuição.

3 — O direito a faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação.

4 — Interromper o trabalho diário, durante 10 meses, em períodos de meia hora, para aleitação dos filhos ou, se assim o entender, entrar mais tarde ou sair mais cedo 1 hora sem perda de quaisquer regalias ou reduções de salário.

5 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, com a maior brevidade

após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nos n.ºs 2, 3 e 4.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos menores)

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

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

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, nos termos da regulamentação da medicina no trabalho, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar, se possível, a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo, para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pelos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;
- c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de 1 hora por dia e no máximo de 2, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames, serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) desta cláusula.

3 — Em caso de mais de 2 anos seguidos de não aproveitamento o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

SECÇÃO II  
Direitos sindicais

Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

1 — Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas nesta cláusula podem ser convocadas pela comissão intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à

vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de 1 dia.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

1 — O despedimento dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, 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, e a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegados sindicais.

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 estiver inscrito, para efeitos de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta lei, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos do executivo 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.

5 — A suspensão preventiva de alguns dos trabalhadores referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à Inspecção do Trabalho da respectiva área.

6 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir

ou dificultar por qualquer forma o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 5 desta cláusula.

7 — O disposto nos n.ºs 1 a 5 da presente cláusula é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, desde a apresentação das candidaturas até 6 meses após a eleição.

8 — À violação das normas da presente cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

#### Cláusula 28.ª

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhes-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 29.ª

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 30.ª

1 — As faltas dadas pelos membros das direcções, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 31.ª

##### (Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato de trabalho será de 45 horas, de segunda-feira a sexta-

-feira, sem prejuízo de horários de menor duração praticados pela empresa.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

3 — Durante o período de encerramento para almoço, os trabalhadores não podem permanecer nos respectivos postos de trabalho.

4 — A interrupção do trabalho por motivos inerentes ao funcionamento da empresa ou devido a caso fortuito ou de força maior importa o pagamento da retribuição do tempo de paralisação.

#### Cláusula 32.ª

##### (Horário por turnos)

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração e depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

2 — Relativamente a horário de trabalho por turnos nocturnos deverá seguir-se a lei geral em vigor sobre a matéria.

#### Cláusula 33.ª

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador.

3 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de 100 horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 horas e as 24 horas;
- c) 150 % se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 8 horas ou em dias feriados, de descanso semanal ou de descanso complementar.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar dá ainda ao trabalhador direito a descansar 1 dia inteiro num dos 3 dias seguintes, à sua escolha.

## CAPÍTULO V

### Da retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Retribuição mínima)

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato será mensal e é a que consta do anexo II, de harmonia com as funções efectivamente exercidas por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período normal de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo para a laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda de retribuição, para proceder ao seu levantamento.

4 — Quando se verificar o constante no número anterior, este pagamento deverá ser feito preferencialmente 3 dias antes do fim do mês e nunca depois das quintas-feiras.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático, receberá a remuneração correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior, terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar essa substituição.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deverá sempre que possível ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado 1 ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal, receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração constante das tabelas anexas.

## CAPÍTULO VI

### Férias e faltas

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 30 dias consecutivos de férias, sempre com início no princípio da semana, salvo em caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período de 30 dias, que serão gozadas de Maio a Outubro, inclusive.

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 é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o consentimento do trabalhador.

4 — 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 seguinte a que diga respeito, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

6 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores recebiam se estivessem efectivamente em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias, caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

3 — Aos trabalhadores convocados para o serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, devendo para isso a entidade patronal ser avisada com a devida antecedência e logo que tenham conhecimento desse facto.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — A entidade patronal no início das férias será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula 39.<sup>a</sup>, assim como o respectivo salário.

2 — 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 o respectivo subsídio.

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

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

5 — No caso da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido no dia 1 de Janeiro desse ano, se estivesse ininterruptamente ao serviço.

6 — 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 semestre do ano imediato.

7 — 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 que tenha alta.

8 — A prova de situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controle e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemniza-

ção, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

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

3 — 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.

4 — No caso da 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.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1 — A 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.

3 — Para efeito do disposto do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado o horário variável, a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas pela 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 seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Durante 2 dias seguidos pelo nascimento de filhos legítimos ou ilegítimos e um terceiro dia se o parto tiver ocorrido a um sábado; excepcionalmente terá direito ao terceiro dia quando justificar essa necessidade.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos termos da alínea b) desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras;
- b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com trabalhadores.

6 — As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

8 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

9 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausências devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo anexo.

11 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### 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 dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 45.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 45.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Efeito 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 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias seguidos ou 6 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação falsa.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício de prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

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

6 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de 1 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>

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o lugar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Descanso e feriados)

1 — Todo o trabalhador terá direito a 2 dias de descanso semanal consecutivo, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que os gozarão nos restantes dias da semana.

2 — Os guardas terão, no entanto, direito a de 2 em 2 meses gozar 1 dia de folga ao domingo.

3 — É obrigatória a suspensão de todas as actividades nos dias de folga e nos dias decretados como feriados obrigatórios, ou seja:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

4 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

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

### CAPÍTULO VII

#### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho  
por mútuo acordo das partes

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

É sempre lícito à entidade patronal e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

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

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



### Cláusula 53.<sup>a</sup>

1 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — 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 devido a dolo ou coacção da outra parte.

## SECÇÃO II

### Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou a devam conhecer.

## SECÇÃO III

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

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

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

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão dos 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

1 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

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

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada

constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias, a contar da decisão de despedimento, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

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

8 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

9 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidades sérias de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

10 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

11 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas a), i) e j) do n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 1 da cláusula 66.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àqueles entidades, cujo produto reverterá para o fundo do desemprego.

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal ou gestor público através de despedimento colectivo válido, nos termos da presente secção.

2 — Considera-se despedimento colectivo para efeitos do presente contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal comunicará às entidades referidas no n.º 4.º da cláusula 57.<sup>a</sup>, a cada um dos trabalhadores abrangidos, e à Secretaria de Estado da População e Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo com a antecedência mínima, sobre a data prevista, de 60 a 90 dias, conforme se trate, respectivamente, de empresa que habitualmente empregue até 50 ou mais de 50 trabalhadores.

2 — Nas empresas que empreguem habitualmente menos de 50 trabalhadores o prazo de comunicação será de 90 dias, quando o despedimento colectivo envolver 10 ou mais trabalhadores.

3 — Juntamente com a comunicação a enviar nos termos do n.º 1 à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado da População e Emprego, serão indicados os seguintes elementos em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, datas de nascimento e de admissão, situação perante a Previdência, número de pessoas a

cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertença, categoria e classe, retribuição actual.

4 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

Dentro de 30 dias a contar da data da comunicação deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretaria de Estado da População e Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da entidade patronal, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar eventuais efeitos do despedimento colectivo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá solicitar às entidades públicas ou privadas os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escrita comercial da empresa.

2 — A empresa fornecerá os esclarecimentos, informações e documentos que lhe forem solicitados.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego averiguará as condições da empresa e proporá ao Ministério do Trabalho que determine as medidas que considere indispensáveis, conforme os casos, para evitar ou reduzir os despedimentos, nomeadamente:

- a) A proibição da cessação dos contratos em causa por falta ou insuficiência de fundamentos;
- b) A reclassificação dos trabalhadores e a sua redistribuição por outro ou outros estabelecimentos da entidade patronal.

2 — Se as circunstâncias o justificarem, a Secretaria de Estado da População e Emprego proporá directamente ao departamento governamental responsável pelo sector económico em que a empresa se integra a adopção das medidas e a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 422/76, de 29 de Maio.

3 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá ainda determinar a dilatação, por mais de 30 dias, do prazo referido no n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>, comunicando-o à empresa até 20 dias antes do termo do mesmo prazo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa ou serviço em caso de redução de pessoal, devem ter preferência, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores:

- 1) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base 1 da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- 2) Mais antigos;
- 3) Mais idosos;
- 4) Com mais encargos familiares;
- 5) Mais capazes, experientes ou qualificados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

1 — Durante 1 ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na readmissão na empresa.

2 — A preferência de readmissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou estabelecimento que efectuou o despedimento.

3 — A entidade patronal deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de readmissão em carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

1 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de vencimento por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses:

2 — A referência a 1 mês será substituída por 4 semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

O trabalhador tem, durante o prazo a que se refere o n.º 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>, o direito de utilizar 5 horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos efectuados sem observância do procedimento referido nas cláusulas 57.<sup>a</sup> e seguintes, bem como os que forem proferidos contra a proibição prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

2 — Os efeitos da nulidade são os definidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

1 — A infração às normas contidas no presente capítulo implica para a entidade patronal a multa de 10 000\$ a 100 000\$ por cada trabalhador despedido, graduando-se a sanção de forma directamente proporcional ao número de trabalhadores afectados e a situação financeira da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se a entidade patronal obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até 50 anos de idade e 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

3 — O montante das multas reverterá para o fundo de desemprego.

#### SECÇÃO V

##### Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos de serviço, o aviso prévio é de 1 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 correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação 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 dos interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato

sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida na cláusula 70.<sup>a</sup>, n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa de falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

#### SECÇÃO VI

##### Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definitivo do número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, seja só possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual, que não poderá, no entanto, exceder 6 meses.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente contrato, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### CAPÍTULO VIII

##### Recompensas e sanções

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Recompensas)

Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas, depois de ouvidos os delegados sindicais, comissões de trabalhadores ou, na sua falta, a direcção do sindicato:

- a) Gratificação pecuniária;
- b) Qualquer outra regalia considerada oportuna, como seja licença especial.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

### CAPÍTULO IX

#### Comissões paritárias

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

1 — É criada uma comissão paritária constituída por 3 representantes do sindicato e 3 da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de 2, e de consultor jurídico sem direito a voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes, em voto secreto.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### CAPÍTULO X

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho, bem como as decisões da comissão paritária.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

Em tudo o mais que for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

A tabela salarial do presente contrato de trabalho produz efeitos a partir do dia 28 de Dezembro de 1982.

Outorgaram:

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos do Distrito de Santarém:

António Fernando Lucas Costa.  
Luís Carlos Carvalho Calado.  
Joaquim Emídio Santos.

### ANEXO I

#### Definição de categorias profissionais

##### 1 — Correlativos de escritório

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

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Contínuo-paquete.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como, anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos de idade.

**Porteiro.** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

**Guarda.** — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

**Encarregado de limpeza.** — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

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

## 2 — Trabalhadores de armazém

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

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

**Conferente.** — É o trabalhador que verifica a escolha e ou confere as peles, solas, ou outras mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

**Empilhador.** — É o trabalhador cuja actividade é empilhar ou enrolar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

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

**Embalador.** — É o trabalhador que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

**Servente de armazém.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

**Praticante de armazém.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que pratica numa qualquer categoria de armazém.

## 3 — Electricistas

**Encarregado.** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado,

podendo substituí-lo nas suas ausências a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

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

## Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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 categoria profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

## 4 — Hoteleiros

**Encarregado de refeitório.** — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas de estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos em colaboração com o médico de medicina do trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina e dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

**Chefe de cozinha.** — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecendência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e

outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal do refeitório sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria as receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica e ordena a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e ou ementas.

**Económico.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas, devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escreve as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente ao inventário das existências, no que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

**Despenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salga-deiras, prateleiras e outros locais apropriados e cui-

da da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

**Copeiro.** — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida e fixa o tempo de funcionamento; coloca a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar; lava em banca própria a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares os utensílios lavados.

**Empregada de refeitório ou cantina.** — É a trabalhadora que ajuda a preparar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros e alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente, também, colocar nas mesas as refeições.

**Estagiário de cozinha.** — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

**Aprendiz de cozinha.** — É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediatamente superior, decorrido que seja o período de aprendizagem.

## 5 — Metalúrgicos

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

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

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

**Encarregado.** — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

**Ferrageiro.** — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

**Ferramenteiro.** — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

**Ferreiro ou forjador.** — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, metais aquecidos e fabricando e reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e a tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

**Fresador mecânico.** — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

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

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cobres e outras obras.

**Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.** — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.** — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo a topo).

**Torneiro mecânico.** — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, de revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**Praticante.** — É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

## 6 — Trabalhadores da construção civil

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

**Servente.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

#### Remunerações mínimas

##### 1 — Trabalhadores da madeira:

Encarregado .....	19 800\$00
Operário de 1. <sup>a</sup> .....	18 400\$00
Operário de 2. <sup>a</sup> .....	17 800\$00
Operário de 3. <sup>a</sup> .....	17 100\$00
Aprendizes:	
De 17 anos .....	11 500\$00
De 16 anos .....	10 100\$00
De 15 anos .....	8 600\$00
De 14 anos .....	7 200\$00

##### 2 — Correlativos de escritório:

Cobrador .....	17 600\$00
Guarda .....	17 100\$00
Telefonista .....	15 700\$00
Porteiro e contínuo (maior) ...	14 500\$00
Encarregado de limpeza .....	13 300\$00
Servente de limpeza .....	10 900\$00
Paquetes:	
De 17 anos .....	10 300\$00
De 16 anos .....	8 500\$00
De 15 anos .....	7 300\$00
De 14 anos .....	5 500\$00

##### 3 — Trabalhadores de armazém:

Encarregado de armazém .....	19 800\$00
Fiel de armazém .....	19 100\$00
Conferente .....	18 400\$00
Empilhador .....	17 100\$00
Distribuidor .....	17 100\$00
Rotulador .....	17 100\$00
Embalador .....	17 100\$00
Servente de armazém .....	14 700\$00
Praticantes:	
De 17 anos .....	11 500\$00
De 16 anos .....	10 100\$00



De 15 anos .....	8 600\$00
De 14 anos .....	7 200\$00

#### 4 — Electricistas:

Encarregado .....	19 800\$00
Chefe de equipa .....	19 100\$00
Oficial .....	18 400\$00
Pré-oficial do 3.º período .....	17 800\$00
Pré-oficial do 2.º período .....	17 100\$00
Pré-oficial do 1.º período .....	14 700\$00
Ajudantes:	
Do 2.º período .....	11 500\$00
Do 1.º período .....	10 100\$00
Do 2.º período .....	8 600\$00
Do 1.º período .....	7 200\$00

#### 5 — Hoteleiros:

Encarregado do refeitório .....	19 100\$00
Chefe de cozinha .....	18 400\$00
Ecónomo .....	18 400\$00
Cozinheiro .....	17 800\$00
Despenseiro .....	17 800\$00
Copeiro .....	14 700\$00
Empregada do refeitório ou cantina .....	14 700\$00
Estagiário .....	11 500\$00
Aprendiz .....	10 100\$00

#### 6 — Metalúrgicos:

Encarregado .....	19 800\$00
Chefe de equipa .....	19 100\$00
Canalizador (picheleiro de 1.ª) .....	18 400\$00
Ferrageiro de 1.ª .....	18 400\$00
Ferramenteiro de 1.ª .....	18 400\$00
Ferreiro ou forjador de 1.ª .....	18 400\$00
Fresador mecânico de 1.ª .....	18 400\$00
Lubrificador de 1.ª .....	18 400\$00
Pintor de veículos ou máquinas .....	18 400\$00
Serralheiro civil de 1.ª .....	18 400\$00
Serralheiro de ferramentas, mol- des, cunhos e cortantes de 1.ª .....	18 400\$00
Serralheiro mecânico de 1.ª .....	18 400\$00
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª .....	18 400\$00
Torneiro mecânico de 1.ª .....	18 400\$00
Afinador de máquinas de 1.ª .....	18 400\$00
Canalizador (picheleiro de 2.ª) .....	17 800\$00
Ferrageiro de 2.ª .....	17 800\$00
Ferramenteiro de 2.ª .....	17 800\$00
Ferreiro ou forjador de 2.ª .....	17 800\$00
Fresador mecânico de 2.ª .....	17 800\$00
Lubrificador de 2.ª .....	17 800\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 2.ª .....	17 800\$00
Serralheiro civil de 2.ª .....	17 800\$00
Serralheiro de ferramentas mol- des, cunhos e cortantes de 2.ª .....	17 800\$00
Serralheiro mecânico de 2.ª .....	17 800\$00
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª .....	17 800\$00
Torneiro mecânico de 2.ª .....	17 800\$00
Afinador de máquinas de 2.ª .....	17 800\$00
Canalizador (picheleiro de 3.ª) .....	17 100\$00

Ferreiro ou forjador de 3.ª .....	17 100\$00
Fresador mecânico de 3.ª .....	17 100\$00
Lubrificador de 3.ª .....	17 100\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 3.ª .....	17 100\$00
Serralheiro civil de 3.ª .....	17 100\$00
Serralheiro de ferramentas, mol- des, cunhos e cortantes de 3.ª .....	17 100\$00
Serralheiro mecânico de 3.ª .....	17 100\$00
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno .....	17 100\$00
Torneiro mecânico de 3.ª .....	17 100\$00
Afinador de máquinas de 3.ª .....	17 100\$00
Praticante .....	14 700\$00
Aprendizes:	

De 17 anos .....	11 500\$00
De 16 anos .....	10 100\$00
De 15 anos .....	8 600\$00
De 14 anos .....	7 200\$00

#### 7 — Trabalhadores da construção civil:

Trolha ou pedreiro de acabamen- tos de 1.ª .....	17 800\$00
Trolha ou pedreiro de acabamen- tos de 2.ª .....	17 100\$00
Servente .....	14 700\$00
Aprendizes:	

De 17 anos .....	11 500\$00
De 16 anos .....	10 100\$00
De 15 anos .....	8 600\$00
De 14 anos .....	7 200\$00

### ANEXO I

#### Adenda

#### Definição das categorias dos trabalhadores de madeiras

**Encarregado.** — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpintaria dentro da empresa.

**Operário de 1.ª** — É o trabalhador que faz todo o serviço de carpintaria dentro da empresa.

**Operário de 2.ª** — É o trabalhador que sob as ordens dos seus superiores executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

**Operário de 3.ª** — É o trabalhador que sob a orientação dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Os outorgantes:

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)  
Luís Carlos.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1983, a fl. 61 do livro n.º 3, com o n.º 68/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C/79.

**CCT entre a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal e outras — Alteração salarial.**

**ARTIGO 1.º**

No CCT celebrado entre, por um lado, a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais, e, por outro, a Associação dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal (ARSCSP), a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA), a Associação dos Industriais de Hospedagem do Centro Sul de Portugal (AIHCSP) e a Associação das Casas de Pasto e de Vinhos do Distrito de Lisboa (ACPVDL), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1978, e 9, de 8 de Março de 1979 (tornado aplicável entre os representantes da supra referida organização sindical e os da AIHCSP pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1979), com as alterações nele introduzidas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 1980, 9, de 8 de Março de 1981, 9, de 8 de Março de 1982, e 18, de 15 de Maio de 1982, são pelo presente instrumento de revisão introduzidas mais as seguintes alterações:

a) A cláusula 1.ª (Âmbito) fica com a seguinte redacção:

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

O presente contrato colectivo obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

b) A cláusula 1.ª-A (Área) fica com a seguinte redacção:

**Cláusula 1.ª-A**

**(Área)**

1 — A área de aplicação do presente contrato colectivo de trabalho define-se pelos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A representação da Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares nesta convenção circunscreve-se aos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

c) a cláusula 2.ª (Classificação dos estabelecimentos) fica com a seguinte redacção:

**Cláusula 2.ª**

**(Classificação dos estabelecimentos)**

1 — Para todos os efeitos deste contrato as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos.

**Grupo A:**

Restaurantes e similares de luxo;  
Casinos;  
Clubes de 1.ª classe;  
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);  
Albergarias;  
Estalagens de 5 estrelas.

**Grupo B:**

Restaurantes e similares de 1.ª classe;  
Clubes de 2.ª classe;  
Parques de campismo de 4 estrelas.

**Grupo C:**

Restaurantes e similares de 2.ª classe;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 4 estrelas;  
Pensões de 3 estrelas.

**Grupo D:**

Restaurantes e similares de 3.ª classe e estabelecimentos sem interesse para o turismo;  
Pensões e similares de 2 e 1 estrelas e sem interesse para o turismo (inclui casas de hóspedes, casas de dormidas e estabelecimentos similares);  
Casas de pasto e de vinhos;  
Cantinas e refeitórios não abrangidos por instrumento de regulamentação específico.

2 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos de alojamento dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que não tendo serviço de restaurante se designam de «residencial».

3 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determine a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se quanto a estes o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

4 — As pequeníssimas empresas para efeitos de determinação dos salários mínimos contratuais a observar não se consideram integradas em nenhum dos grupos referidos no n.º 1 desta cláusula, aplicando-se-lhes a tabela do grupo PE.

5 — São havidas como pequeníssimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria dos especificados no grupo D, não empregam mais de 5 trabalhadores, consideran-

do-se como trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferirem uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo estabelecido para o grupo D.

6 — Para efeitos dos números 4 e 5, recai sobre a entidade patronal a obrigação de informar o trabalhadores sobre o ordenado efectivo auferido pelos sócios ou proprietários.

7 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas ou conjuntos turísticos e ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

d) A cláusula 77.<sup>a</sup> (Abono para falhas) fica com a seguinte redacção:

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1 — Os controladores-caixa que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal de 1100\$ para falhas, enquanto desempenhem efectivamente essas funções.

2 — Redacção igual à vigente.

e) A cláusula 85.<sup>a</sup> (prémio de conhecimento de línguas) fica com a seguinte redacção:

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Prémio de conhecimento de línguas)

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que, no exercício das suas funções, utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros, em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de 1200\$ mensais, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — (Redacção igual à vigente.)

3 — (Redacção igual à vigente.)

f) A cláusula 92.<sup>a</sup> (valor pecuniário da alimentação) fica com a seguinte redacção:

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Valor Pecuniário da alimentação)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte para todos os efeitos deste instrumento, o

direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A	Refeições completas por mês .....	1100\$00
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço .....	20\$00
	Ceia simples .....	40\$00
	Almoço, jantar e ceia completa ..	100\$00

2 — Nos estabelecimentos, e aos trabalhadores a quem a alimentação não seja fornecida em espécie nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelos valores mensais seguintes:

a) 2200\$ para os trabalhadores dos estabelecimentos classificados de pastelarias, cafés e similares;

b) 1600\$ para os trabalhadores dos estabelecimentos classificados de pensão, estalagem, albergaria e similares.

3 — Nos casos de dieta e ou férias, mas sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup>, a substituição do fornecimento da alimentação em espécie far-se-á pelo valor da tabela A do n.º 1 desta cláusula.

g) A cláusula 99.<sup>a</sup> (retribuição mínima dos extras) fica com a seguinte redacção:

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

(Retribuição mínima dos extras)

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de mesa .....	1400\$00
Chefe de <i>barman</i> .....	1400\$00
Chefe de cozinha .....	1400\$00
Chefe de pasteleiro .....	1400\$00
Primeiro-cozinheiro .....	1200\$00
Primeiro-pasteleiro .....	1200\$00
Empregado de mesa e bar .....	1100\$00
Outros profissionais .....	1100\$00

2 — (Redacção igual à vigente.)

3 — (Redacção igual à vigente.)

4 — (Redacção igual à vigente.)

5 — (Redacção igual à vigente.)

h) O Anexo I (tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base, níveis de remuneração e notas às tabelas) fica com a seguinte redacção:

### ANEXO I

A) Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base para trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de pensões e similares ou casas de pasto e vinhos.

(De 1 de Outubro de 1982 a 30 de Setembro de 1983)

Níveis	Grupo A	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI .....	31 900\$00	28 700\$00	25 300\$00	24 900\$00
X .....	26 300\$00	24 100\$00	20 400\$00	19 800\$00
IX .....	24 000\$00	22 100\$00	18 700\$00	18 200\$00

Níveis	Grupo A	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
VIII .....	21 600\$00	19 900\$00	17 200\$00	16 700\$00
VII .....	19 500\$00	18 100\$00	15 300\$00	15 000\$00
VI .....	17 200\$00	15 900\$00	13 900\$00	13 300\$00
V .....	16 100\$00	14 900\$00	12 900\$00	12 600\$00
IV .....	14 700\$00	13 600\$00	12 600\$00	12 000\$00
III .....	12 500\$00	11 600\$00	11 000\$00	10 600\$00
II .....	10 800\$00	9 900\$00	9 300\$00	9 200\$00
I .....	8 900\$00	8 300\$00	7 500\$00	7 400\$00

**B) Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base para trabalhadores de empresas ou estabelecimentos classificados ou designados de restaurantes, cafés, pastelarias e demais estabelecimentos similares.**

(De 1 de Outubro de 1982 a 30 de Setembro de 1983)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo PE
XI .....	32 200\$00	30 400\$00	29 700\$00	25 800\$00	25 500\$00
IX .....	26 500\$00	25 500\$00	24 800\$00	20 900\$00	20 500\$00
IX .....	24 100\$00	23 300\$00	22 200\$00	19 000\$00	18 700\$00
VIII .....	21 800\$00	21 200\$00	20 600\$00	17 300\$00	17 100\$00
VII .....	20 000\$00	19 800\$00	18 700\$00	16 000\$00	15 600\$00
VI .....	17 800\$00	17 400\$00	16 800\$00	14 300\$00	14 100\$00
V .....	16 400\$00	15 900\$00	15 200\$00	13 100\$00	12 900\$00
IV .....	15 000\$00	14 600\$00	14 100\$00	12 700\$00	12 400\$00
III .....	12 500\$00	12 400\$00	11 800\$00	11 100\$00	10 900\$00
II .....	10 600\$00	10 400\$00	9 900\$00	9 300\$00	9 100\$00
I .....	8 500\$00	8 500\$00	8 100\$00	7 500\$00	7 300\$00

**C) Notas às tabelas constantes das alíneas A) e B)**

1 — Os trabalhadores administrativos das empresas dos grupos D e PE serão remunerados pela tabela do grupo C.  
2 — Os trabalhadores de fabrico de pastelaria dos estabelecimentos de 3.ª classe e sem interesse para o turismo serão remunerados pela tabela do grupo C.

3 — O chefe mestre pasteleiro, nos estabelecimentos com fabrico próprio de pastelaria, será remunerado pelo nível de remuneração atribuído ao chefe de cozinha.

4 — O nível da remuneração da categoria de empregado de andares/quartos dos estabelecimentos classificados como pensões dos grupos C, D e PE é o nível V.

5 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

6 — As remunerações mínimas mensais garantidas na lei do salário mínimo nacional serão aplicáveis aos trabalhadores integrados em níveis de remuneração cujos valores salariais fixados na presente tabela sejam inferiores àqueles.

7 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas nesta convenção serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remunerações, igualados ao nível respectivo.

8 — A idade mínima de admissão para as secções de copa e limpeza é de 18 anos.

**D) Níveis de remuneração para os trabalhadores abrangidos pelas tabelas das alíneas A) e B)**

**Nível XI:**

Director de restaurante.  
Chefe de cozinha.  
Analista de informática.  
Assistente de direcção.  
Director artístico.  
Director comercial.  
Director de produção (*food and beeverage*).  
Director serviços administrativos.  
Director de serviços técnicos.

**Nível X:**

Chefe mestre pasteleiro.  
Chefe de recepção.  
Subchefe de cozinha.  
Supervisor de bares.  
Chefe de departamento, de divisão e de serviços.  
Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos.  
Chefe de pessoal.  
Contabilista.  
Desenhador projectista.  
Programador de informática.

**Nível IX:**

Chefe de *barmen*.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de controle.  
Chefe de mesa.  
Chefe de portaria.  
Chefe de *snack*.  
Cozinheiro de 1.ª  
Director de pensão.  
Subchefe de recepção.  
Encarregado (restaurantes e similares).  
Encarregado (cantinas e refeitórios).  
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção.  
Chefe de secção (escritório).  
Desenhador com 6 ou mais anos.  
Encarregado de animação e desportos.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de construção civil.  
Encarregado electricista.  
Encarregado fogueiro.  
Encarregado metalúrgico.

Guarda-livros.  
Medidor orçamentista-coordenador.  
Programador mecanográfico.  
Tesoureiro.

Nível VIII:

Chefe de balcão.  
Escanção.  
Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>  
Governante geral de andares.  
Subchefe de mesa.  
Caixa.  
Controlador.  
Chefe de *bowling*.  
Chefe de equipa (de construção civil, de electricista ou de metalúrgicos).  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Educadora de infância-coordenadora.  
Enfermeiro.  
Encarregado de telefones.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Mestre (marítimo).  
Medidor orçamentista com 6 ou mais anos.  
Monitor de animação e desportos.  
Operador de computador.  
Operador mecanográfico.  
Primeiro-escriturário.  
Secretário de direcção.

Nível VII:

*Barman/barmaid* de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de *room-service*.  
Chefe de gelataria.  
Chefe de cafetaria.  
Chefe de *self-service*.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de *snack* de 1.<sup>a</sup>  
Governante de andares.  
Governante de rouparia e ou lavandaria.  
Oficial cortador.  
Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>  
Porteiro de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 1.<sup>a</sup>  
Ajudante de guarda-livros.  
Amassador.  
Caixeiro de 1.<sup>a</sup>  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro em geral de 1.<sup>a</sup>  
Cobrador.  
Desenhador entre 3 e 6 anos.  
Educadora de infância.  
Encarregado de parque de campismo.  
Estagiário de operador de computador.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.  
Estofador de 1.<sup>a</sup>  
Estucador de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup>  
Forneiro.  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>

Massagista terapêutico de recuperação e sauna.  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>  
Medidor orçamentista entre 3 e 6 anos.  
Motorista.  
Oficial electricista.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de registo de dados.  
Operador de *telex*.  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup>  
Segundo-escriturário.  
Telefonista de 1.<sup>a</sup>

Nível VI:

*Barman/barmaid* de 2.<sup>a</sup>  
Cafeteiro.  
Cavista.  
Chefe de copa.  
Controlador-caixa.  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Dispenseiro.  
*Disck-jockey*.  
Empregado(a) de andares/quartos.  
Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de *bowling*.  
Empregado de gelados.  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa/balcão de *self-service* com 2 ou mais anos.  
Empregado de *snack* de 2.<sup>a</sup>  
Florista.  
Marcador de jogos.  
Porteiro de 2.<sup>a</sup>  
Recepcionista de 2.<sup>a</sup>  
Aspirante de amassador.  
Aspirante de forneiro.  
Assador/grelhador.  
Auxiliar de educação.  
Banheiro nadador/salvador.  
Caixa de balcão (comércio).  
Caixeiro de 2.<sup>a</sup>  
Canalizador de 2.<sup>a</sup>  
Carpinteiro em geral de 2.<sup>a</sup>  
Conferente (comércio).  
Desenhador até 3 anos.  
Empregado de armazém.  
Encarregado de jardim.  
Estagiário de operador de máquinas de contabilidade.  
Estagiário de operador de registo de dados.  
Esteticista.  
Estofador de 2.<sup>a</sup>  
Estagiário de operador mecanográfico.  
Estucador de 2.<sup>a</sup>  
Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>  
Marinheiro.  
Manipulador/ajudante de padaria.  
Massagista de estética.  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>  
Medidor orçamentista até 3 anos.  
Operário polivalente.  
Operador de máquinas auxiliares.

Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
 Pintor de 2.<sup>a</sup>  
 Pré-oficial electricista.  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup>  
 Terceiro-escriturário.  
 Tratador-conservador de piscinas.

#### Nível V:

Bagageiro com 3 ou mais anos.  
 Empregado de mesa/balcão de *self-service* até 2 anos.  
 Engomador/controlador.  
 Encarregado de limpeza.  
 Encarregado de vigilantes.  
 Estagiário de *barman* com mais de 1 ano <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de controlador com mais de 1 ano <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de cozinheiro com mais de 2 anos <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de pasteleiro com mais de 2 anos <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de porteiro com mais de 1 ano <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de recepcionista com mais de 1 ano <sup>(3)</sup>.  
 Jardineiro.  
 Ajudante de despenseiro ou de cavista.  
 Ajudante de electricista.  
 Ajudante de motorista.  
 Bilheteiro.  
 Caixeiro de 3.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
 Guarda de acampamento turístico.  
 Guarda de parque de campismo.  
 Operador heliográfico do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Tirocinante técnico de desenho do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Vigia de bordo.  
 Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

#### Nível IV:

Bagageiro até 3 anos.  
 Copeiro com 2 ou mais anos.  
 Costureira.  
 Empregada de limpeza.  
 Empregada de refeitório.  
 Engomador.  
 Engraxador.  
 Estagiário de *barman* do 1.<sup>o</sup> ano <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de controlador do 1.<sup>o</sup> ano <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de cozinheiro até 2 anos <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de hotelaria, restaurantes e similares até 1 ano <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de pastelaria até 2 anos <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de porteiro do 1.<sup>o</sup> ano <sup>(3)</sup>.  
 Estagiário de recepcionista do 1.<sup>o</sup> ano <sup>(3)</sup>.  
 Porteiro (restaurantes, cafês e similares).  
 Porteiro de serviço.  
 Roupeiro.  
 Vigilante.  
 Ascensorista.  
 Caixeiro-ajudante.  
 Chegador do 3.<sup>o</sup> ano.  
 Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Empregado de balneários.

Estagiário de escriturário do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Lavador.  
 Tirocinante técnico de desenho do 1.<sup>o</sup> ano.

#### Nível III:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com 18 ou mais anos do 2.<sup>o</sup> ano <sup>(2)</sup>.  
 Copeiro até 2 anos.  
 Mandarete com 18 ou mais anos.  
 Caixeiro praticante.  
 Chegador do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Estagiário de escriturário do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Guarda de lavabos.  
 Guarda de vestiário.  
 Moço de terra.  
 Praticante de armazém.  
 Praticante metalúrgico.

#### Nível II:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com 18 ou mais anos do 1.<sup>o</sup> ano <sup>(2)</sup>.  
 Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos do 2.<sup>o</sup> ano <sup>(1)</sup>.  
 Chegador do 1.<sup>o</sup> ano.  
 Praticante de banheiro nadador-salvador.

#### Nível I:

Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos do 1.<sup>o</sup> ano <sup>(1)</sup>.  
 Mandarete com menos de 18 anos.

- (1) As situações abrangidas estão descritas e regulamentadas na alínea A) do anexo I-A.  
 (2) As situações abrangidas estão descritas e regulamentadas na alínea B) do anexo I-A.  
 (3) As situações abrangidas estão descritas e regulamentadas na alínea C) do anexo I-A.

i) O anexo I-A (quadros explicativos das situações e duração da aprendizagem e estágio indicadas nos níveis de remuneração e na cláusula 5.<sup>a</sup>) fica com a seguinte redacção:

#### ANEXO I-A

Quadros explicativos das situações e duração da aprendizagem e estágio indicadas nos níveis de remuneração e na cláusula 5.<sup>a</sup>

##### A) Aprendizizes com menos de 18 anos

Categorias	Duração	Períodos	Níveis de remuneração
Cozinheiro .....	2 anos	1. <sup>o</sup> ano	I
		2. <sup>o</sup> ano	II
Pasteleiro .....	2 anos	1. <sup>o</sup> ano	I
		2. <sup>o</sup> ano	II
Recepcionista .....	2 anos	1. <sup>o</sup> ano	I
		2. <sup>o</sup> ano	II
Barman/barmaid .....	2 anos	1. <sup>o</sup> ano	I
		2. <sup>o</sup> ano	II

Categorias	Duração	Períodos	Níveis de remuneração
Dispenseiro .....	2 anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Cavista .....	2 anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Controlador .....	2 anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Porteiro .....	1 ano	1 ano	I
Empregado de mesa .....	1 ano	1 ano	I
Empregado de <i>snack</i> .....	1 ano	1 ano	I
Empregado de balcão .....	1 ano	1 ano	I
Controlador de caixa .....	1 ano	1 ano	I
Empregado de <i>self-service</i> .....	1 ano	1 ano	I
Empregado de roupa/la-vandaria .....	6 meses	6 meses	I
Cafeteiro .....	1 ano	1 ano	I

#### B) Aprendizizes com 18 ou mais anos

Categorias	Duração	Períodos	Níveis de remuneração
Cozinheiro .....	2 anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Pasteleiro .....	2 anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Recepcionista .....	2 anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Barman/barmaid .....	2 anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Dispenseiro .....	2 anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Controlador .....	2 anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Cavista .....	2 anos	1.º ano	II
		2.º ano	III

Categorias	Duração	Períodos	Níveis de remuneração
Porteiro .....	1 ano	1 ano	II
Empregado de mesa .....	1 ano	1 ano	II
Empregado de <i>snack</i> .....	1 ano	1 ano	II
Empregado de balcão .....	1 ano	1 ano	II
Cafeteiro .....	1 ano	1 ano	II
Controlador de caixa .....	6 meses	6 meses	II
Empregado de roupa/la-vandaria .....	6 meses	6 meses	II
Empregado de <i>self-service</i> .....	6 meses	6 meses	II
Empregado de andares/quartos .....	6 meses	6 meses	II

#### C) Estágio

Categorias	Duração	Períodos	Níveis de remuneração
Cozinheiro .....	4 anos	Até 2 anos	IV
		Com 2 ou mais anos	V
Pasteleiro .....	4 anos	Até 2 anos	IV
		Com 2 ou mais anos	V
Recepcionista .....	2 anos	1.º ano	IV
		2.º ano	V
Barman/barmaid .....	2 anos	1.º ano	IV
		2.º ano	V
Dispenseiro .....	1 ano	1 ano	IV
Cavista .....	1 ano	1 ano	IV
Controlador .....	1 ano	1 ano	IV
Porteiro .....	1 ano	1 ano	IV
Empregado de mesa .....	1 ano	1 ano	IV
Empregado de <i>snack</i> .....	1 ano	1 ano	IV

Categorias	Duração	Períodos	Níveis de remuneração
Empregado de balcão .....	1 ano	1 ano	IV
Cafeteiro .....	1 ano	1 ano	IV
Controlador de caixa .....	6 meses	6 meses	IV

## Artigo 2.º

### (Vigência e revisão)

a) O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir de 1 de Outubro de 1982, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

b) A denúncia poderá ser feita decorridos dez meses sobre a data referida na alínea anterior.

c) A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

d) As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

e) As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

f) As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no primeiro dia útil após o termo dos prazos referidos nas alíneas anteriores.

g) As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

h) Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

i) Da proposta e contraproposta serão enviadas fotocópias ao Ministério do Trabalho.

## Artigo 3.º

### (Regulamentação em vigor)

As demais cláusulas, anexos e disposições mantêm-se em vigor nos termos e prazos fixados no CCT ora revisto.

Lisboa, 21 de Dezembro de 1982.

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

(Assinatura ilegível.)  
Augusto Coelho Praça.

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal:

José Fernando Nunes Barata.  
António Manuel de Almeida Campos.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Hospedagem do Centro e Sul de Portugal:

José Fernando Nunes Barata.  
António Manuel de Almeida Campos.

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos do Distrito de Lisboa:

José Fernando Nunes Barata.  
António Manuel de Almeida Campos.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1983, a fl. 61 do livro n.º 3, com o n.º 69/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e o Sind. da Agricultura ao Sul do Tejo e outro

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### (Área)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Évora.

#### Cláusula 2.ª

##### (Âmbito)

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades



produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, que prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pelas associações sindicais signatárias.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Vigência)

1 — O presente CCT entra em vigor 5 dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas de remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária serão revistas anualmente, vigorando por um período de 12 meses.

3 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Denúncia e revisão)

1 — O presente contrato pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a sua publicação em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária ou 20 meses, tratando-se de restante matéria..

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

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos 15 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Condições gerais de admissão)

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

- a) Ter idade mínima de 14 anos, os quais atinjam o ordenado por inteiro aos 18 anos;

- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar; a necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições constantes no número anterior.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Modalidades do contrato)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com carácter permanente.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ainda ser contratados a prazo ou para execução de trabalho sazonal.

4 — O trabalhador admitido nos termos do número anterior passará a permanente logo que complete 8 meses de trabalho ou 230 dias descontinuos por ano para a mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratado a prazo nos termos da lei em vigor.

5 — Para o trabalhador contratado nos termos da parte final do número anterior deverá tal contrato a prazo assumir a forma escrita.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 15 dias, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 30 dias; para quadros de chefias poderá tal prazo ser alargado até 6 meses, mas, neste caso, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência ou antes, se a empresa o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 8.<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 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de 8 dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

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

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, ouvido o delegado sindical ou representante do sindicato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

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

3 — A necessidade de uma adequada análise de funções e correspondente qualificação de funções implicará eventualmente a criação de novas categorias profissionais com a correspondente retribuição. Tal será de competência da comissão paritária.

4 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente o estudo adequado a uma análise de funções e correspondente qualificação, a integrar na próxima revisão deste CCT.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal)

A legislação sobre quadros de pessoal será regulada pela lei geral em vigor.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Promoções e acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontrem classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício das funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão a retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a uma escala de retribuições mais elevadas deve ser dada preferência à categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estranhos à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que nela seja necessário efectuar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Carteira profissional)

As partes signatárias deste CCT comprometem-se a estudar a implantação de uma carteira profissional de molde a dignificar os trabalhadores agrícolas no desempenho de determinadas funções, tais como de engenheiros técnicos agrários, de tractoristas, de podadores, de enxertadores, etc.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- 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 aos 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 caso de emergência;
- h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- i) Prestar às associações sindicais outorgantes deste CCT todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- m) Requisitar os livretes de horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
- n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas dentro da empresa para reuniões gerais de trabalhadores desta que visem os seus interesses laborais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança)

1 — É dever das entidades patronais segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses do trabalhador.

2 — O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para e do trabalho.

3 — É dever das entidades patronais prevenir os riscos profissionais do trabalhador agrícola, nomeadamente acidentes e doenças profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e organizações sindicais respectivas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

- c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
- e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;
- f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo do direito consignado na legislação em vigor;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- h) Colaborar na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual deverá ser dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Trabalho;
- g) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto neste CCT ou na lei;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Quotização sindical)

A empresa ou entidade patronal poderá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes de quotização sindical dos trabalhadores que lho autorizem por escrito.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Direitos das comissões de trabalhadores)

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

### CAPÍTULO IV

#### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Horário de trabalho, definição e princípios)

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do trabalho normal diário em cada semana será de 45 horas.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder as 9 horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Poderá ser praticado trabalho ao sábado, no segundo período, desde que as condições e necessidades da empresa o justifiquem e com o acordo das partes. No entanto, o trabalhador nestas condições poderá descansar em igual período na segunda-feira seguinte.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica os períodos de menor duração que venham a ser praticados, ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Intervalos de descanso)

O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

Os trabalhadores cujas funções normais o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de gado, guardas de propriedade, caseiro e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal, em regime de horário de trabalho livre, mas sem prejuízo de por cada 6 dias de trabalho seguido ter direito a gozar o sétimo como descanso obrigatório, não prejudicando também o direito a férias e feriados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário — Princípios gerais)

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

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

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

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;
- b) Quando uma entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral e colectivo solicitadas ou acordadas com os trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Condições de prestação de trabalho extraordinário)

1 — Os trabalhadores têm direito de recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CCT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias só poderá entrar ao serviço decorrido um mínimo de 10 horas sobre o termo da prestação de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de 30 minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário, para os motoristas de agricultura, far-se-á no livrete fornecido pelos sindicatos outorgantes deste CCT.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Limites do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes limites, máximos:

- a) 10 horas semanais;
- b) 180 horas anuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — A remuneração de trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) Primeira hora em cada dia, 50 %;
- b) Segunda hora em cada dia, 75 %;
- c) Restantes horas em cada dia, 100 %.

2 — O valor hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre)

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como os que, cujas funções normais silvo-agro-pecuárias, exijam prestação de trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito à seguinte remuneração especial, paga em dinheiro:

- a) Para os restantes trabalhadores isentos de horário de trabalho, 35 % da retribuição mensal base;
- b) Para os restantes trabalhadores, nomeadamente os mencionados na cláusula 29.<sup>a</sup> deste CCT, 10 % da retribuição mensal base;
- c) Estas retribuições mensais integram inclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;
- d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, nas seguintes condições:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias até ao desmame;  
Pastagem para 5 vacas e 1 novilha e as respectivas crias até ao desmame;  
Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

- e) Aos trabalhadores guardadores de gado que optem por número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior serão atribuídas retribuições inferiores à que se encontra descrita no grau 8 do

anexo III do presente CTT, de forma a ser criada a equitatividade entre retribuição e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entre as partes interessadas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Horário flexível e isenção de horário de trabalho)

1 — Quando a actividade da empresa o justifique, nomeadamente o tender a uma maior produtividade na utilização de mão de obra disponível, poderá esta utilizar o sistema de horários flexíveis.

2 — O sistema de horários flexíveis não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador será necessariamente isento de horário de trabalho. Tal isenção terá de ser justificada e o trabalhador terá de fazer a sua aceitação, se o desejar, por escrito.

4 — A retribuição especial a que têm direito pela isenção não abrangerá, em caso algum, o descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

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

2 — Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a 3 horas.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com a remuneração de 25 % sobre a retribuição diária do trabalho normal. Exceptuando o trabalho nocturno que, nos termos deste CTT, seja também considerado trabalho extraordinário, para o qual os acréscimos sobre as horas normais serão os seguintes:

- a) Primeira hora em cada dia, 75 %;
- b) Segunda hora em cada dia, 100 %;
- c) Restantes horas, 125 %.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — Poderá ser prestado trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, ou em meios dias de descanso semanal.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves, em relação a colheitas 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 — Para além do descanso compensatório, a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos respectivos acréscimos previstos neste CCT, para o trabalho prestado, nocturno ou extraordinário, mais um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 32.<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, estes terão direito a receber metade do salário correspondente.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, deslocações e transportes

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Local de trabalho habitual)

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Deslocações)

1 — Entendem-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — são as não compreendidas nas cláusulas anteriores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Nas pequenas deslocações, a empresa pagará aos trabalhadores as despesas tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da empresa patronal:

- a) De transporte, se não for fornecido, até ao máximo de 12\$50/Km;

- b) Alimentação, até ao valor de 250\$ por refeição e 60\$ pelo pequeno-almoço;
- c) Considera-se hora de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Pequeno-almoço — entre as 6,30 horas e as 8 horas;

Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta, não imputável ao trabalhador, é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário.

4 — Nas grandes deslocações o trabalhador não poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;
- c) Subsídio de deslocação de 30 % do salário/dia;
- d) Alojamento e uma comparticipação na alimentação de 50 % das despesas, devidamente justificadas;
- e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou de doença do cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso, não imputável ao trabalhador, é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Inactividade dos trabalhadores deslocados)

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Meio de transporte dos deslocados)

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — 0,30 do preço da gasolina normal que vigorar;

b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço da gasolina utilizada que vigorar.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado em outras deslocações.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com a assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência, serão neste caso cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à Previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, ou à deslocação dum familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas efectuadas com o funeral, para o local da sua residência habitual, com as despesas dos restantes trâmites legais, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o falecimento.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — O trabalhador tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e a sua residência habitual, para gozar as suas férias.

2 — O tempo de viagem não entrará no cômputo das férias.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Conceitos de retribuição)

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal, seja qual for a sua denominação ou modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos susceptíveis de serem avaliados em dinheiro, fixados neste CCT, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes dos anexos III e IV.

3 — Para efeitos de acidentes de trabalho os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Local, forma e data de pagamento)

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária.

2 — O pagamento da retribuição será feito entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

3 — Outro período de pagamento, de acordo com os usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado no último dia a que se refere.

4 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Remuneração e abonos de família)

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições do trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos como retribuições os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Retribuição inerente a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas catego-

rias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Deduções no montante das remunerações mínimas)

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

- a) Valor atribuído a géneros e alimentos e outros desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;
- b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de desconto não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até 8 %/mês da retribuição base;
- b) Por água, electricidade, 10 % do valor pago por habitação;
- c) Até \$40/metro quadrado/ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos, de produção directa da empresa, que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio na zona, com um desconto de 25 %.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior, e de nenhum modo esse pagamento poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

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

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadrem na cláusula 23.<sup>a</sup> e que devido aos usos e costumes tenham participação de algum modo, gado, prémio de produção, etc., nesse caso não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Retribuição hora)

1 — O valor a atribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *n* o pe-

ríodo normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Subsidio de Natal)

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

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão não tenham concluído 1 ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsidio quantos meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsidio fixado no n.º 1 em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsidio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou de regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsidio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médicos-Sociais, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

6 — Para o computo dos duodécimos do subsidio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês civil em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigado do n.º 11 da cláusula 67.<sup>a</sup>

7 — O subsidio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Subsidio de férias)

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

2 — O subsidio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

3 — Este subsidio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.



4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias de montante equivalente ao montante recebido de férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono mensal para falhas de 500\$/mês, enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores atrás referidos sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada 5 anos de antiguidade na mesma categoria, e na mesma entidade patronal num máximo de 5 diuturnidades, no valor de 500\$ cada.

2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição de remuneração.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Subsídio de chefia)

1 — Aos capatazes agrícolas e demais trabalhadores, que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de controle, terão direito a um subsídio de 1000\$/mês.

2 — Sempre que sob a sua orientação tenha trabalhadores que recebam uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração mais o respectivo subsídio.

3 — Sempre que um trabalhador exerça essas funções temporariamente receberá o subsídio proporcional ao tempo do exercício do subsídio, caso esse período não ultrapasse dois terços do mês. No caso contrário receberá o subsídio por inteiro.

4 — O subsídio de chefia integra para todos os efeitos a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalhador em dia de descanso semanal, feriados e no dia ou meio dia de descanso suplementar)

1 — 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 100 % sobre a remuneração base.

2 — Deverá ter-se em conta o constante na cláusula 31.<sup>a</sup>, n.º 4, deste CCT.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Condições especiais)

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhe são devidos a título de serviços prestados durante um período de 1 ano anterior à falência ou liquidação, quer para os salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhe são devidos no decurso desses processos legais.

2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores a situação de maior favorabilidade que conste da legislação na altura em vigor.

3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a sua quota-parte.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por semana, a 1 dia de descanso obrigatório e a outro complementar, imediatamente antes ou depois daquele.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
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.

2 — Qualquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativos poderá ser observada a terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

3 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

- a) As férias serão gozadas nos meses de Maio e Outubro;
- b) As férias poderão ser gozadas num único período, com início no dia 1 de cada mês, preferencialmente, ou numa segunda-feira.

4 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por 2 ou 3 períodos, desde que cada período não seja inferior a 7 dias consecutivos.

5 — No caso de gozo de férias em mais do que um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período mais longo das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

6 — A contagem da duração das férias será feita por dias consecutivos.

7 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa)

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verifi-

car-se alterações quando ocorram motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador reconheça a validade da fundamentação invocada.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação, nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Modificação das férias por parte do trabalhador)

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do início do impedimento.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Férias e serviço militar)

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

3 — No ano em que termine a prestação do serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do 1.º trimestre.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Considera-se que a entidade patronal não cumpriu a obrigação de conceder férias quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou não responda dentro de um prazo máximo de 8 dias ao período de informação solicitado por escrito pelo trabalhador ou alguém que o represente.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio)

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Irrenunciabilidade do direito a férias)

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

#### Cláusula 64.<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.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório de ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Comunicação e prova das faltas)

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de 5 dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento.....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até 5 dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau de linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até 2 dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos .....	3 dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis:		
a) No exercício de funções sindicais .....	Até 4 dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais; até 5 horas mensais, os delegados sindicais, ou até 8 horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais:		Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
Comissão de trabalhadores .....	40 horas mensais.	
Subcomissão de trabalhadores .....	8 horas mensais.	A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por esta autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
Comissão coordenadora .....	50 horas mensais.	
c) No exercício de funções de previdência	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	
d) No exercício de funções de bombeiro...	Até ao limite do tempo indispensável.	
7 — Reuniões de trabalho:		
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores;	Até 15 horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
b) Reuniões convocadas pela comissão intersindicatos ou sindicatos.	Até 15 horas por ano.	
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além do das provas) que for julgado imprescindível.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
<p>9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:</p> <p>a) Doença ou acidente de trabalho;</p> <p>b) Consultas médicas, 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;</p> <p>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);</p> <p>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</p> <p>e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.</p>	<p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O que for considerado indispensável.</p> <p>O indispensável.</p>	<p>Apresentação da baixa dos Serviços Médico-Sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados, dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação, quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.</p> <p>Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período do tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.</p> <p>Salvo nos casos excepcionais, em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, as faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.</p> <p>Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos da comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparecimento do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, pelo telefone, no próprio dia.</p>
10 — Doação gratuita de sangue .....	Até 1 dia .....	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.
11 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.	—	—

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda e 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 membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referido no n.º 6, alínea a), da cláusula 67.<sup>a</sup>;

- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 67.ª;
- c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à Previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 69.ª

##### (Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de 1 ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 70.ª

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

#### Cláusula 71.ª

##### (Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com

duração até 1 ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

#### Cláusula 72.ª

##### (Suspensão temporária de contrato de trabalho)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 73.ª

##### (Licença sem retribuição nos contratos com prazo)

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Tal licença ou a suspensão do contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes, sem prejuízo, em qualquer caso, nomeadamente, da garantia do lugar, período de férias ou de qualquer benefício concedido pela entidade patronal.

2 — Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — As trabalhadoras grávidas, avisando previamente a entidade patronal, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

4 — No período de parto, concessão de uma licença de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes 30 dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto. A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto.

5 — No caso de aborto pré-natal ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nas alíneas anteriores será determinado pelo médico, em função das condições de saúde da trabalhadora, no mínimo de 30 dias.

6 — Durante a licença referida nos números anteriores a mulher trabalhadora terá direito a que a entidade patronal lhe adiante mensalmente o subsídio de previdência a que tenha direito, que será reembolsado por inteiro logo que se verifique o seu pagamento pela Previdência.

7 — Após o parto e sem prejuízo da retribuição, concessão de 2 períodos por dia, até 1 hora cada um, para aleitação e assistência ao filho, até à idade de 1 ano.

8 — Caso a mãe trabalhadora não utilize os 2 períodos referidos no número anterior, terá direito a um subsídio de aleitação de valor nunca inferior ao da retribuição de 1 hora diária.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Direitos especiais para trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou

outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até 2 horas por dia para frequência de aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento pelo menos regular.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Trabalho de menores)

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Poder disciplinar)

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

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

#### Cláusula 78.<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 decorridos 150 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

### Cláusula 79.<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 têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a 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 trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

5 — A suspensão, em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave, poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de 5 dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### (Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas 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 deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras 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 o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da

candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

### Cláusula 81.<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 80.<sup>a</sup> indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 91.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 89.<sup>a</sup>

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

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a 1 ano.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 80.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 89.<sup>a</sup>, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 91.<sup>a</sup> ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### (Processo disciplinar)

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.



3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois camaradas de trabalho, por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c) No acto de entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 5 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f) Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de 5 dias úteis;
- g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado, deverá poderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se teve pronunciado;
- h) A decisão do processo, quando for no sentido de despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea f), só poderá ser proferida após decurso de 5 dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuperável do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo para o efeito ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea b) do n.º 3.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Cessação por mútuo acordo)

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

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

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

4 — No prazo de 7 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, depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

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 coação da outra parte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caducará nos termos legais nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade patronal o receber.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Rescisão pela empresa com justa causa)

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — 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.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Justa causa por parte da empresa)

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da entidade patronal;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;
- f) Redução anormal da produtividade do trabalhador;
- g) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
- h) Incitação à indisciplina;

- i) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- j) Ofensas corporais ou à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
- k) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

(Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup> às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalhos para outra entidade patronal, 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 91.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta 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 ofensas corporais ou à sua honra e dignidade;
- g) Alterações das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

(Indemnização por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 90.<sup>a</sup>, terá direito a uma indemnização cor-

respondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 6 meses.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal por escrito, com aviso prévio de 30 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o trabalho ou 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, podendo a entidade patronal para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos e ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

(Reestruturação dos serviços)

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 91.<sup>a</sup>, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

### CAPÍTULO XI

#### Actividade sindical

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

(Actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT entende-se por:

- a) Delegado sindical — o representante do sindicato na empresa;
- b) Comissão sindical — organização de delegados sindicais do mesmo sindicato.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula, deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas.

4 — As reuniões referidas no n.º 2 desta cláusula, deverão ser comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2, só poderão ser convocadas pelos sindicatos. Este comunicará à empresa e aos trabalhadores, de acordo com os prazos atrás fixados, indicando a data e horas em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato 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 ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com os trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão que se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

(Direito dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês ou de 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com antecedência mínima de 12 horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previstas na cláusula anterior.

5 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, sempre que o desejarem.

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa é determinado pela seguinte fórmula:

$$5 + \frac{n-50}{25}$$

$n$  representa o número de trabalhadores sindicalizados na empresa.

2 — O resultado apurado, nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

(Instalações)

A empresa, desde que tenha condições, colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

### CAPÍTULO XII

#### Qualificação de funções

##### Cláusula 99.<sup>a</sup>

(Conceito)

A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão na área dos recursos humanos que consiste em analisar e avaliar as funções para determinar o seu valor relativo, estas avaliações devem servir de base a uma estrutura equilibrada de salários.

##### Cláusula 100.<sup>a</sup>

(Conceito base)

1 — Constitui elementos integrantes do método o «posto de trabalho», a «análise de funções», a «descrição de tarefas», a «função», a «ficha de categoria», o «perfil profissional», a «carreira profissional», a «análise de exigências», a «avaliação de exigências» (qualificação de funções), a «observação

directa», a «entrevista», o «questionário», a «profissão», a «operação», a «tarefa» e o «manual».

2 — O posto de trabalho é o ambiente ou meio de trabalho definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um objectivo pré-determinado num processo laboral concreto bem como pelo respectivo local e condições de execução, pelos equipamentos e materiais utilizados e pelas relações sociais implicadas, e cuja realização é atribuída individualmente a um titular

3 — A análise de funções consiste no estudo, levantamento e descrição das tarefas e respectivas condições de trabalho e na análise de exigências das diversas funções, segundo métodos e técnicas próprias e de acordo com um objectivo bem determinado (organização, recrutamento e selecção, formação profissional, qualificação de funções, etc.).

4 — A descrição de tarefas compreende a exposição sumária e detalhada das tarefas atribuídas a uma função, ou posto de trabalho, ordenadas sistematicamente (numa sequência cronológica e ou de processo de circuito de laboração ou de fabrico), da natureza e métodos empregados para levá-las a cabo e, sendo caso disso, das matérias-primas, instalações, ferramentas e utensilagem necessária para o efeito.

5 — A função é o conjunto de tarefas definidoras de identidade funcional de um ou diversos postos de trabalho inseridos numa determinada actividade ou serviço e que exigem dos respectivos titulares semelhantes níveis de conhecimentos técnicos, capacidades e aptidões profissionais.

6 — A ficha de categoria é um documento que contém de forma organizada um conjunto de dados desenhando uma imagem tanto quanto possível completa e nítida de cada categoria, bem como o respectivo enquadramento, condições de ingresso e acesso, condições de execução do trabalho, remunerações, etc.

7 — O perfil profissional é o estudo sobre uma função que engloba o seu enquadramento na categoria e carreira, uma descrição de tarefas, e uma definição das respectivas exigências profissionais e psicológicas, de molde a proporcionar a sua imagem precisa para efeitos de recrutamento e selecção de pessoal.

8 — A carreira profissional é um conjunto de funções (ou áreas de actividade funcional) com idêntica natureza de trabalho, distribuída por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em responsabilidade e a que se pode ascender mediante formação programada e segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito e outros.

9 — A análise de exigências compreende a caracterização e definição sistemáticas dos conhecimentos, capacidades humanas e aptidões, intelectuais e físicas, necessárias ao cabal desempenho do conjunto de tarefas e comportamentos identificadores de um determinado posto de trabalho ou de uma função.

10 — A avaliação de exigências (qualificação de funções) compreende a estimação do valor social e técnico dos postos de trabalho ou das funções entre si, a partir de uma análise e comparação sistemática, qualitativa ou quantitativa, das respectivas exigências e visando uma classificação e hierarquização das mesmas.

11 — A observação directa é um método de análise de tarefas que consiste na visualização directa e *in loco* de um posto de trabalho. Este método só é possível ser utilizado quando as operações são simples e o processo de execução facilmente apreensível.

12 — A entrevista é um método de análise de funções que, utilizando as técnicas do relacionamento pessoal e de diálogo entre o técnico que analisa o posto de trabalho e o respectivo titular e ou seus superiores hierárquicos, visa estimular o entrevistado a fazer a descrição da sua actividade profissional exemplificada ao vivo, procurando o entrevistador que seja desenvolvido e ou adaptado o plano prévio de questões concebido para o estudo e levantamento das tarefas e suas exigências, de molde a reduzir ao máximo possível a interpretação subjectiva.

13 — O questionário é o método de análise constituído por um conjunto de perguntas escritas, a que o próprio titular do posto de trabalho responde por escrito, as quais terão de ser especificadas e ordenadas de modo a suscitarem no inquirido as respostas mais adequadas aos objectivos da análise.

14 — A profissão é um grupo de ocupações compreendendo tarefas semelhantes ou estreitamente aparentes, cujo exercício exige qualificações, conhecimentos e capacidades semelhantes e que goza ou tende a gozar de um determinado estatuto e prestígio sociais.

15 — A operação é cada uma das parcelas de trabalho, claramente determinável, em que se pode decompor uma tarefa e que exige um certo esforço propositado, físico e ou mental, para a sua realização.

16 — A tarefa é o conjunto de operações de carácter executivo, de adaptação e ou concepção que, integradas num processo laboral desenvolvido numa área de actividade funcional precisa, visam atingir um objectivo bem determinado.

17 — O manual de qualificação de funções é um instrumento de medida que nos vai permitir determinar o valor relativo de cada função.

2 — Por cada representante efectivo será designado 1 substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito a voto, 2 assessores técnicos por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho pelas partes, no prazo máximo de 30 dias a contar da data de publicação do CCT.

5 — A comissão paritária será considerada constituída após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com a identidade dos seus componentes, nos termos legais.

6 — A comissão paritária será convocada por qualquer das partes com a antecedência mínima de 8 dias, salvo casos de urgência. Da convocatória, que será sempre remetida em carta registada ou telegrama, deverá constar a ordem de trabalho.

7 — Serão atribuições da comissão paritária:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente CCT;
- b) Interpretar e integrar lacunas do presente CCT;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias profissionais constantes da análise de funções e consequente qualificação de funções com incidência na estrutura salarial.

8 — As deliberações, que serão tomadas por maioria de três quartos, no prazo máximo de 30 dias após a reclamação, são vinculativas, passando a fazer parte integrante desde CCT e obrigando, nos precisos termos do mesmo, após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

10 — A pedido da comissão paritária poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos serviços regionais do Ministério do Trabalho.

11 — Sempre que a comissão paritária julgue necessário, ou cada uma das partes outorgantes deste CCT, poderão ser solicitados pareceres técnicos aos departamentos competentes do Ministério do Trabalho ou solicitada a intervenção dos serviços de conciliação regionais do Ministério do Trabalho para a eventual resolução da prevenção de conflitos de trabalho, quer a nível colectivo quer individual.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

##### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Definição e objectivos)

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

- 4 representantes das associações patronais;
- 4 representantes das associações sindicais.

### ANEXO I

#### Condições especiais

##### Carreira e acesso e enquadramento

##### Engenheiros técnicos agrários — Profissionais de engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharéis ou equiparados, habilitados com curso superior de Engenharia

e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolve a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

#### 1.1 — *Engenheiros técnicos agrários:*

##### Definição.

1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de Engenharia, nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas e habilitadas a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

2.1 — Consideram-se 4 graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis de engenharia é feita no escalão I — que é considerado complemento da formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de 6 meses, 1 ano e 2 anos.

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

#### 3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreiras;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevale-

cendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência aos candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

#### Outros trabalhadores

##### 1 — *Condições de admissão:*

Não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

##### 2 — *Classificação profissional:*

Os trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, quando da entrada em vigor deste CCT, serão classificados nas categorias profissionais a seguir indicadas, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas na exploração, sendo dado conhecimento ao sindicato outorgante:

Encarregado de exploração;  
Feitor;  
Encarregado de sector;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Motorista agrícola (pesados);  
Técnico de contabilidade agrícola;  
Moto-serista;  
Adegaireiro;  
Auxiliar de veterinária;  
Caldeireiro;  
Caseiro;  
Fiel de armazém;  
Jardineiro;  
Tractorista;  
Motorista agrícola (ligeiros);  
Mecânico agrícola;  
Carpinteiro agrícola;  
Apontador;  
Pedreiro;  
Guarda de propriedade;  
Guarda florestal;  
Viveirista;  
Hortelão;  
Tratador de gado/guardador ou campino;  
Ordenhador/tratador de gado leiteiro;  
Ferramenteiro;  
Trabalhador agrícola de grau I;  
Trabalhador agrícola de grau II;  
Ajudantes.

### 3 — Acessos:

Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais não mencionadas no número anterior sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

### 4 — Promoção:

Em caso de vacatura de lugar em qualquer uma das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, e desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

**Adeguero.** — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas, executando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

**Ajudantes/auxiliares.** — São os trabalhadores que auxiliam, coadjuvam e acompanham os trabalhadores principais de cada profissão, nomeadamente os adegueiros, os espalhadores de química, os motoristas, os ordenhadores/tratadores de gado leiteiro e os tratadores de gado/guardadores ou campinos e outros. Nestas circunstâncias podem proceder a limpezas e preparações para a ordenha manual ou mecânica, vigiar e indicar manobras de condução, proceder à carga, arrumação e descarga de mercadorias e executar trabalhos preparatórios ou complementares de tratamentos químicos.

**Ajuntador de cortiça.** — É o trabalhador que junta a cortiça após a extracção e procede ao seu ematamento ou arrumação.

**Alimentador de debulhadora.** — É o trabalhador que executa trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

**Apanhador de azeitona.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos relacionados com a colheita de azeitona na árvore ou no chão.

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

**Apanhador de tomate e outros.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos relacionados com a colheita de tomate e outros produtos hortofrutícolas.

**Apontador.** — 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, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

**Arrozeiro.** — É o trabalhador responsável pela preparação de terrenos para as sementeiras ou plantação de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

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

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

**Capataz.** — É o trabalhador agrícola que, de acordo com determinações superiores, orienta e vigia os trabalhos a executar por um determinado grupo de trabalhadores, executando, igualmente, as tarefas realizadas pelos trabalhadores que dirige.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

**Carvoeiro.** — É o trabalhador responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

**Caseiro.** — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

**Técnico de contabilidade agrícola.** — É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas na exploração, e que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, tais como: redacção de relatórios; cartas; exame e selecção de correspondência; pôr em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos, escrever em livros próprios as receitas e despesas, bem como outras operações contabilísticas; acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, actuando também noutras tarefas administrativas.

**Encarregado de exploração.** — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

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

Grau I:

- a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem de obtenção de bens económicos;
- b) Faz executar, sob orientação de outro profissional de engenharia ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa ou estabelecimento;
- c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregados e exerce o controle da qualidade e da produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- d) Vela pela disciplina no trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

- a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e em conformidade determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes e doenças que ponham em risco a sobrevivência total ou parcial do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar os danos;
- c) Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento do pessoal eventual;
- d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas de produção que não exijam elevada especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

- a) Concede e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores de produção necessários à obtenção da produção ou produções objectivos da empresa;
- b) Concede projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais de engenharia e ou outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questões de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades

profissionais dos seus subordinados e de promoção e de licenciamento dos empregados da exploração.

Grau IV:

- a) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção em vista ao melhoramento das estruturas produtivas e ou à introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnológicas susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biotipos vegetais e ou animais e promove as transacções com as firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial, sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento e especificidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com os organismos oficiais e profissionais e com os parceiros económicos relacionados com a empresa;
- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e os preços e negocia com os agentes comerciais, em representação da entidade patronal.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*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.

*Feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo agir e representar o empresário ou produtor.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a recepção, arrumação, guarda, conservação, controle, embalagem e expedição dos artigos de aprovisionamento ou das produções, procedendo aos devidos registos e emissão de guias.

*Gadanhador.* — 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 florestal.** — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a produção e ordenamento florestal e exerce funções de simples polícia nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação complementar.

**Guarda de propriedade.** — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

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

**Jardineiro.** — É o trabalhador especializado nas sementeiras e manutenção das flores e outros arbustos.

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

**Mecânico agrícola.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina e desmonta os órgãos dos tractores, outras máquinas e alfaías agrícolas, bem como outras viaturas ou motores e executa os trabalhos relacionados com esta mecânica.

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

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

**Operador de máquina agrícolas.** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas pesadas e respectivas alfaías, escavadoras ou máquinas de terraplenagem, ripagem ou surribadoras, e para a condução das quais se encontra habilitado.

**Ordenhador/tratador de gado leiteiro.** — É o trabalhador que procede de maneira manual ou mecânica à ordenha, bem como tem a seu cargo a ali-

mentação, tratamento e vigilância do gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais e eventualmente zelar pela conservação das vedações.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos; utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

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

**Resineiro.** — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários à extracção de resina.

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

**Tirador de cortiça falca.** — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça falca.

**Tosquiador.** — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta a lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

**Trabalhador de adega.** — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

**Trabalhador agrícola de grau I.** — É o trabalhador efectivo que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, todas as tarefas necessárias ao funcionamento da empresa agrícola que não exigem especialização, que não possam ser enquadrados em qualquer das categorias profissionais e que pela sua natureza e esforço exigido são normalmente efectuadas por homens, nomeadamente cargas e descargas gerais, cavas e descavas e demais actividades na área da fruticultura, piscicultura, cunicultura, avicultura e outras.

**Trabalhador agrícola de grau II.** — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, todas as tarefas agrícolas que não possam ser enquadradas em qualquer das categorias profissionais, nomeadamente: serviço de colheita, escolha, calibragem de frutos e demais produtos hortofrutícolas, quer nos pomares, quer nos armazéns, e ajuda na carga e descarga das camionetas e tractores; faz o empilhamento de caixas e serviços de limpeza, apanha de azeitona, tomate, corte de uva, semear plantas e tratar (desde que não implique pro-

duto químicos altamente tóxicos), apanha de flores, abrir boeiras nas sementeiras à enxada, e que pela sua natureza e esforço exigido são efectuadas por mulheres. Pode eventualmente executar tarefas de trabalhador agrícola de grau I, com direito a vencimento igual ao desta categoria, enquanto durar a execução de tais tarefas.

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

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

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

**Trabalhador de secagem e escolha de tabaco.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, transporte para a estufa e demais operações relacionadas com a secagem do tabaco, bem como a escolha e selecção do mesmo depois de seco.

**Trabalhador semeador de melão.** — É o trabalhador especializado na sementeira de melão.

**Trabalhador de vindima.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de campo relacionados com a colheita da uva.

**Tractorista.** — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaia, cuida da sua manutenção, e para a condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

**Tratador de gado/guardador ou campino.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a alimentação, tratamento e vigilância de gado bovino, equino, suíno ou ovino, bem como proceder à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zelar pela conservação de vedações.

**Viveirista.** — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas ou viveiros, faz sementeiras, orienta regas, mondas, adubações e tratamentos fitossanitários nas plantas, bem como a reparação das estufas e a montagem e conservação dos estufins; poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

#### ANEXO III

##### Remunerações mensais e enquadramento

##### Quadro de pessoal efectivo

Níveis	Categorias ou graus	Remuneração mensal
1	Engenheiro técnico agrícola de grau IV....	37 500\$00
2	Engenheiro técnico agrícola de grau III....	32 000\$00

Níveis	Categorias ou graus	Remuneração mensal
3	Engenheiro técnico agrícola de grau II....	28 000\$00
4	Engenheiro técnico agrícola de grau I....	24 000\$00
5	Encarregado de exploração ..... Feitor .....	16 500\$00
6	Operador de máquinas industriais na agricultura ..... Operador de máquinas agrícolas (ceifeira, debulha, outras) ..... Motoristas agrícolas (pesados) ..... Técnicos de contabilidade agrícola ..... Moto-serrista .....	16 000\$00
7	Adegueiro ..... Auxiliar de veterinário ..... Caldeireiro ..... Fiel de armazém ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Tractorista ..... Motorista agrícola (ligeiros) ..... Mecânico agrícola ..... Carpinteiro agrícola ..... Apontador ..... Pedreiro ..... Viveirista ..... Encarregado do sector .....	15 500\$00
8	Tratador de gado/guardador ou campino ..... Ordenhador/tratador de gado leiteiro .... Ferramenteiro .....	15 000\$00
9	Capataz ..... Guardador de gado com polvilhal ..... Guarda de propriedade ..... Guarda florestal .....	14 000\$00
10	Jardineiro ..... Caseiro ..... Hortelão ..... Trabalhador agrícola de grau I .....	13 500\$00
11	Trabalhador agrícola de grau II .....	11 500\$00
12	Ajudantes ou auxiliares .....	(a)

(a) 80 % da remuneração mensal correspondente à categoria respectiva.

#### ANEXO IV

##### Remunerações diárias

##### Trabalhadores agrícolas do grau I

##### Trabalho sazonal

Designações por funções	Tabela diária
Arrozeiros ..... Carvoeiros ..... Apanhador de pinhas ..... Trabalhador de adega ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de portas-de-água ..... Trabalhador de descasque de madeira ..... Apanhador de azeitona ..... Apanhador de tomate e outros ..... Trabalhador de vindima ..... Ajuntador de cortiça ..... Trabalhador de secagem e escolha de tabaco .....	800\$00

Designações por funções	Tabela diária
Resineiro .....	1 000\$00
Tosquiador .....	
Alimentador de debulhadora .....	
Espalhador de química .....	
Gadanhador .....	
Tirador de cortiça falca .....	
Trabalhador semeador de melão .....	
Limpador de árvores ou esgalhador .....	
Enxertador encartado .....	1 200\$00
Podador encartado .....	
Tirador de cortiça amadia ou empilhador .....	
Limpador de árvores ou esgalhador encartado .....	

Évora, 27 de Janeiro de 1983.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Francisco Palhais Alves.

Pelo Sindicato da Agricultura ao sul do Tejo:

António Maria Cardoso.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Fevereiro de 1983, a fl. 61 do livro n.º 3, com o n.º 70/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## ACT entre a UCAL e cooperativas associadas e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito e vigência)

1 — O presente ACT é celebrado entre a UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa, S. C. R. L., as Cooperativas Agrícolas dos Produtores de Leite dos Concelhos de Almada e Seixal, Cascais, Loures, Mafra, Oeiras, Sintra, Vila Franca de Xira, Évora, Sobral de Monte Agraço, Santarém, Caldas da Rainha, e as associações sindicais outorgantes identificadas a final representativas dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O presente ACT revê e integra as convenções, alterações e aditamentos anteriormente acordados entre as entidades referidas no n.º 1, as quais foram publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho* e no *Boletim do Trabalho e Emprego* que a seguir se indicam:

*Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 13, de 15 de Julho de 1976;

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978;

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979;

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1980.

3 — A tabela salarial que constitui o anexo II tem os seus efeitos a partir de 1 de Julho de 1982.

4 — Durante o período compreendido entre 1 de Julho e 30 de Setembro de 1981 vigorou a tabela salarial que constitui o anexo IV.

5 — Durante o período compreendido entre 1 de Outubro de 1981 e 30 de Junho de 1982 vigorou a tabela salarial que constitui o anexo V.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de Julho de cada ano.

4 — A denúncia deste ACT é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global da convenção ou da revisão das tabelas salariais, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### (Condições de admissão)

1 — Não é permitido à UCAL e cooperativas aderentes fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste acordo são a idade e habilitações mínimas legais, a carteira profissional ou o cartão profissional, quando exista, com excepção dos casos seguintes:

- a) Telefonistas e empregados de escritório — 16 anos;
- b) Cobradores, motoristas e guardas — 21 anos;
- c) Gráficos — 14 anos.

3 — Quando se verificarem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações escolares mínimas exigidas pelo seu grupo, depois de obtido o parecer favorável do sindicato respectivo.

4 — Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável, nem ser colocados em grupo diferente na tabela de retribuições, em relação àqueles que no desempenho das funções idênticas estejam ao serviço da UCAL e cooperativas agrupadas.

5 — As condições previstas no n.º 2 não se aplicam aos trabalhadores que já exerçam a profissão.

6 — A admissão nos lugares de enfermeiro é condicionada à apresentação da respectiva carteira profissional.

7 — Aos trabalhadores profissionais de engenharia bacharéis ou equiparados em qualquer dos ramos de engenharia reconhecidos como tais pelos sindicatos respectivos será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

8 — Os profissionais de engenharia serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

9 — Aos profissionais contabilistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

10 — Os profissionais contabilistas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

11 — Aos profissionais agentes técnicos agrícolas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

12 — Os profissionais agentes técnicos agrícolas serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham ou venham a desempenhar.

#### Cláusula 4.ª

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 15 dias durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer compensação ou indemnização.

2 — Decorrido aquele prazo e até 60 dias, a entidade patronal só pode despedir o trabalhador se provar a sua inaptidão nos termos do número anterior.

3 — No caso do número anterior, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador do despedimento com a antecedência mínima de 7 dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo por inteiro a retribuição do mês da cessação.

4 — Se a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de 7 dias referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a 2 meses de retribuição.

5 — A admissão a título experimental deverá ser participada ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito no prazo de 15 dias, a contar da entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, habilitações e datas de admissão e nascimento.

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

#### Cláusula 5.ª

##### (Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido imediatamente, com

aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar durante os primeiros 6 meses de substituição, ao fim dos quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado na cláusula respectiva.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

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

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, respeitando o período experimental, e salvo se, dentro da organização, não existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Nesse caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Registo de desempregados)

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional obrigam-se a consultar em primeiro lugar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes do respectivo distrito, sem prejuízo da liberdade de escolha.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos por este ACT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 — Nos termos da legislação aplicável e sempre sem prejuízo da aprovação prévia do sindicato respectivo, poderá permitir-se a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela indole da função através da comissão paritária prevista na cláusula 120.<sup>a</sup> deste acordo, as quais serão equiparadas às categorias constantes do anexo I e integradas nos grupos do enquadramento do anexo II deste ACT, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A UCAL e cooperativas agrupadas obrigam-se a remeter ao Ministério do Trabalho, 30 dias

após a publicação deste ACT e em Março de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT, agrupados por categorias e classes, da qual constem os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número de sócio do sindicato;  
Número da caixa de previdência;  
Data de nascimento;  
Data de admissão;  
Categoria e classe;  
Vencimento mensal;  
Data da última promoção;  
Diuturnidades;  
Habilitações.

2 — Relação idêntica será enviada simultaneamente a cada sindicato, na parte que lhe diz respeito.

3 — As relações a que se refere esta cláusula poderão ser elaborados por meios mecanográficos.

4 — A UCAL e cooperativas agrupadas obrigam-se a proceder ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada trabalhador, mediante prévia declaração nesse sentido do mesmo, enviando-a ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte àquela a que se refere, acompanhada do mapa de quotização.

5 — A declaração referida no número anterior só será, porém, exigível aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Julho de 1982.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Dotações mínimas)

1 — A classificação por categorias é feita tendo por base as densidades seguintes:

- a) Os estagiários e dactilógrafos não poderão exceder 20 % do total dos escriturários;
- b) Os aprendizes não poderão exceder 20 % dos oficiais da profissão ou especialidade, podendo sempre haver um aprendiz desde que haja oficial;
- c) Havendo 10 oficiais, terá de haver 1 classificado como chefe de equipa;
- d) Em todas as profissões e especialidades dos trabalhadores gráficos é obrigatória a existência mínima de 1 oficial;
- e) Em cada profissão e especialidade dos trabalhadores gráficos, o número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder o dobro do número de oficiais;
- f) Para efeitos das densidades dos trabalhadores gráficos não são considerados os trabalhadores com funções de chefia.

2 — Todos os trabalhadores ao serviço da UCAL e cooperativas agrupadas, qualquer que seja o local de trabalho, serão sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

3 — A UCAL e as cooperativas agrupadas mantêm 1 enfermeiro de serviço para cada grupo de 500 trabalhadores em laboração simultânea e por cada local de trabalho, seja em horário normal, seja em turnos rotativos, além dos enfermeiros especialistas, se os houver.

4 — Quando na empresa houver 5 ou mais trabalhadores de enfermagem, um deles é obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

5 — Os lugares de enfermeiro-coordenador só poderão ser preenchidos por enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral, ou a este legalmente equiparado.

6 — A classificação de enfermeiro-coordenador, respeitando o estipulado no n.º 5 (condições de admissão), deverá sujeitar-se às seguintes preferências, pela sua ordem:

- a) Habilitação com curso de especialização;
- b) Serviços profissionais considerados distintos;
- c) Competência técnica reconhecida;
- d) Antiguidade.

#### Cláusula 10.ª

##### (Acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria ou classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

1 — Os trabalhadores de 3.ª classe ascenderão à 2.ª classe após 3 anos.

2 — Os trabalhadores de 2.ª classe ascenderão à classe imediata após 3 anos.

3 — Os estagiários e os dactilógrafos ascenderão a escriturários de 3.ª logo que completem 2 anos na categoria ou 21 anos de idade.

4 — Os paquetes, contínuos, porteiros e guardas passam a profissionais de escritório logo que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente, com a categoria de estagiário, por um período não superior a 6 meses.

5 — Os paquetes e praticantes de caixeiro, quando completarem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos ou outra categoria ou a caixa-ajudante, respectivamente.

6 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes com 2 anos de serviço efectivo, desde que tenham completado 17 anos de idade.

7 — Os aprendizes maiores de 16 anos que frequentem com aproveitamento os cursos industriais de electricista, montador-electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

8 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes e a caixeiros de 3.ª os caixeiros-ajudantes com 2 anos de efectivo serviço.

9 — Os perfuradores-verificadores serão equiparados a escriturários de 2.ª, após 3 anos, e a escriturários de 1.ª, 3 anos depois.

10 — Serão equiparados a escriturários de 1.ª os operadores de máquinas de contabilidade após 3 anos.

11 — Os praticantes e os pré-oficiais, após o período máximo de 2 anos, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

12 — O analista praticante passa a analista de 3.ª ao fim de 2 anos.

13 — O período de aprendizagem para os trabalhadores gráficos é de 4 anos, findos os quais a promoção à categoria de auxiliar é automática.

14 — Os auxiliares gráficos que tenham completado 4 anos nesta categoria poderão ser promovidos à categoria de oficial, se houver vaga no quadro.

15 — Os auxiliares gráficos que tenham completado 4 anos nesta categoria e não tenham sido promovidos a oficiais passam automaticamente à categoria de estagiários (gráficos). Se entretanto, durante o período de estágio, ocorrer vaga no quadro, estes trabalhadores poderão ser promovidos à categoria de oficial.

16 — A promoção à categoria de oficial dos trabalhadores gráficos é sempre efectuada pelo Sindicato dos Gráficos, em função dos dados obtidos através dos delegados sindicais, depois de consultarem os trabalhadores do sector gráfico em causa. O parecer dos delegados é sempre obrigatório e por escrito. Os delegados e os trabalhadores devem ter em conta: grau de responsabilidade, produção e valorização profissional.

17 — Aos trabalhadores gráficos de serviço de bancada ou escolhedores não é possível o regime de promoção.

18 — Analista de 1.ª, escriturário de 1.ª, oficial de 1.ª, fogueiro de 1.ª, perfurador-verificador (mais de 3 anos), caixa, especializado, assistente de serviço e prospector de vendas passam a principais; caixeiro de 1.º passa a encarregado de posto de venda pelo processo seguinte:

- a) Sujeição a um teste de apuramento na especialidade;
- b) Além da sujeição ao teste previsto na alínea anterior, ter-se-á também em consideração um processo elaborado pelos serviços de pessoal e para o qual serão ouvidos os seguintes elementos:

Chefe directo;

Chefe de serviço respectivo;

Serviço de pessoal (assiduidade, comportamento, etc.);

Comissão de trabalhadores;  
Comissão sindical.

Esta promoção não se verificará se contra ela se pronunciarem pelo menos 3 das entidades ouvidas.

19 — a) Os profissionais de engenharia serão classificados em 6 graus, conforme o nível de responsabilidade assumido, a supervisão exercida e recebida, a complexidade das funções efectivamente exercidas, autonomia de níveis de criatividade e inovação e definição de políticas.

b) A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da reponsabilidade.

c) Nos 6 graus considerados, o grau I será desdobrado em 2 escalões, I-A e I-B, apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A.

d) Os graus I (I-A e I-B) e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a 1 ano no grau I-A, 1 ano no grau I-B e 2 anos no grau II.

e) No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

f) É suficiente que 1 profissional de engenharia execute parte das funções de um grau para pertencer a um grau.

20 — a) Os agentes técnicos agrícolas poderão ser classificados em 6 graus conforme a complexidade das funções exercidas.

b) Os agentes técnicos agrícolas de grau I serão promovidos ao grau II decorridos que sejam 3 anos na categoria.

c) Os agentes técnicos agrícolas de grau II serão promovidos ao grau III após 3 anos no grau II.

21 — a) Os contabilistas serão classificados em 6 graus, conforme o nível de responsabilidade assumido, a supervisão exercida e recebida, a complexidade das funções efectivamente exercidas, autonomia de níveis de criatividade e inovação e definição de políticas.

b) Nos 6 graus considerados, o grau I será desdobrado em 2 escalões (I-A e I-B) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A.

c) Os graus I (I-A e I-B) e II devem ser considerados como complemento profissional da formação académica dos contabilistas, cuja permanência não poderá ser superior a 1 ano no grau I-A, 1 ano no grau I-B e 2 anos no grau II.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir as cláusulas deste acordo colectivo de trabalho;

b) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho;

c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;

d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional ou quaisquer outros cursos de formação sindical ou social, bem como a preparação de exames de cursos que frequentem;

e) Dispensar, obrigatoriamente, os dirigentes ou delegados sindicais, elementos da comissão sindical e de trabalhadores da empresa, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas e a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;

f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;

g) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, tendo previamente ouvido a comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de 15 dias;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;

i) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões de carácter sindical;

j) Informar os trabalhadores, através dos seus representantes legais, sobre a situação e objectivos da empresa, bem como qualquer dúvida sobre este acordo, sempre que estes o solicitem;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador a solicite;

m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectivo vencimento;

n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como

- despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desses exercícios;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
  - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos camaradas;
  - d) Baixar a categoria do trabalhador;
  - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 74.<sup>a</sup>;
  - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
  - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
  - i) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
  - j) Admitir trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a tempo parcial, ressalvado, neste último caso, o disposto no n.º 8 da cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

#### 1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo colectivo de trabalho;
- b) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a UCAL e cooperativas agrupadas, salvo acordo em contrário;
- i) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO IV

### Disciplina

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Conceito de infracção disciplinar)

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A UCAL e cooperativas agrupadas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela UCAL e cooperativas agrupadas ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daqueles;
- b) O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a UCAL e cooperativas agrupadas ou seu superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar terá de ficar concluído no prazo de 30 dias após o seu início, salvo se, no interesse da verdade, for necessária a respectiva prorrogação, a qual, nesse caso, não poderá ultrapassar 30 dias.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, devendo constar obrigatoriamente da nota de culpa o número e identificação das testemunhas de acusação;
- b) Após o recebimento da nota de culpa, o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, no prazo máximo de 10 dias, que poderá ser prorrogado por igual período;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, que poderão ser em número igual às oferecidas pela acusação;
- d) Nenhuma sanção poderá ser executada sem que à comissão de delegados sindicais e ou comissão de trabalhadores e sindicato respectivo seja facultada a consulta do processo, no prazo de 10 dias, contados a partir da data em que as entidades tiverem conhecimento de que o processo se encontra concluído.



3 — Qualquer sanção, exceptuada a repreensão simples, considera-se nula se não for precedida de processo disciplinar.

4 — Será igualmente nula a sanção aplicada em consequência de processo disciplinar em que ao trabalhador não tenha sido dada a possibilidade de defesa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, podem a UCAL e cooperativas agrupadas suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhes é lícito suspender o pagamento da retribuição ou de quaisquer outras regalias.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão, no prazo máximo de 5 dias, pela UCAL e cooperativas agrupadas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicadas são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de 6 dias, na primeira suspensão, e de 12 dias, em caso de reincidência;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Proporcionalidade de sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 18.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador por abuso do poder disciplinar, traduzido na sua utilização para fins diversos daqueles para que a lei o confere à UCAL e cooperativas agrupadas ou aos seus superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais do direito, sem prejuízo da responsabilidade penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Notificação da sanção)

A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que lhe deu origem.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Execução da sanção)

1 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias, a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>, este não apresentar recurso.

2 — Dentro do prazo de 10 dias referido no n.º 1, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento por escrito à UCAL e cooperativas agrupadas de que interpôs recurso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Recurso)

O recurso obedecerá à seguinte ordem:

- a) Sindicato;
- b) Tribunal do trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Registo das sanções)

O registo das sanções disciplinares que por lei a UCAL e cooperativas agrupadas são obrigadas a manter deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e trabalho nocturno, quando não lhe caiba por horário ou em dias de descanso semanal;
- d) Se recusar a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria superior ou em contrário do exposto no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>;
- e) Se recusar a cumprir ordem a que não deve obediência nos termos da alínea c) da cláusula 11.<sup>a</sup> e alínea d) da cláusula 13.<sup>a</sup>;
- f) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às relações de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- g) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste

ACT cometidas pela UCAL e cooperativas agrupadas sobre si ou sobre os companheiros.

Ter prestado informações à inspecção do trabalho ou a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a UCAL e cooperativas agrupadas em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente ou delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores, dirigente da Previdência, bem como dirigente ou representante dos trabalhadores em organismos congêneres;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer, invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sobre a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 12 meses após os factos referidos no número anterior, salvo no que se refere à alínea i), em que o prazo será de 5 anos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Indemnização por sanções abusivas)

1 — Tratando-se de suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equiparada a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito do exercício da acção penal, se for caso disso.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Actividades dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente às suas aptidões e categoria profissional.

2 — Quando a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não seja possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá a mesma ser ocupada em outras funções idênticas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Regulamentos internos — Processo de elaboração)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste ACT, serão elaborados regulamentos internos que definam e

complementem condições específicas de trabalho e condições de atribuição de determinadas disposições de carácter social, designadamente as estabelecidas na cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — Para efeitos do número anterior, compete à UCAL e às cooperativas agrupadas tomar a iniciativa de apresentação de propostas de regulamentos internos às estruturas sindicais indicadas no número seguinte, no prazo de 60 dias a contar da data da publicação do presente ACT.

3 — Sobre as propostas de regulamentos internos serão ouvidas as comissões intersindicais da UCAL e das cooperativas agrupadas, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na falta das primeiras.

4 — Em caso de desacordo às propostas de regulamentos, por parte das estruturas sindicais designadas no n.º 3, terão lugar negociações entre a UCAL e as cooperativas agrupadas e uma comissão negociadora sindical composta pelas 4 organizações sindicais mais representativas na UCAL e nas cooperativas agrupadas.

5 — Os regulamentos internos elaborados nos termos dos números anteriores farão parte deste ACT para todos os efeitos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Matéria de regulamentação obrigatória)

São matéria de regulamentação, entre outras, nos termos da cláusula anterior:

- a) Uniforme;
- b) Assistência médica;
- c) Vigilância e segurança.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Regime de prevenção)

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação a que pertença em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço, ou a quem o substituir, e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento da sua segurança ou impostas por situações que afectem a economia da empresa que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4 — Aos trabalhadores em regime de prevenção será assegurado o transporte de ida e volta para o local de trabalho, quando não existam transportes

públicos às horas de entrada e saída, ou poderá ser estabelecido, com o acordo da maioria dos trabalhadores afectos a este regime, o pagamento de um subsídio destinado a cobrir o encargo de transporte.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Tipos de horários)

1 — Praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, horários regulares, horários irregulares e horários especiais e de turnos.

2 — O estabelecimento e organização dos tipos de horário a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente precedidos de parecer favorável das comissões intersindicaís da UCAL e das cooperativas agrupadas ou das comissões sindicais ou dos delegados sindicais ou dos sindicatos dos trabalhadores a que os horários digam respeito na falta das primeiras.

3 — Quaisquer alterações ou mudanças de tipo de horários praticados à data da entrada em vigor deste ACT ficam sujeitas ao disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> (mudança de tipo de horário) desta convenção.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Horários regulares)

1 — São horários regulares os horários fixos constituídos por 5 dias consecutivos de trabalho com hora de início e termo uniformes ao longo do ano, com descanso semanal ao sábado e ao domingo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário poderão optar por um horário flexível nas entradas, flexibilidade essa que não pode exceder 2 horas do início do mesmo e apenas nos serviços em que seja possível a sua aplicação.

3 — A duração do trabalho normal para os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário é de 45 horas semanais, salvo horário que já esteja a ser praticado de menor duração.

4 — O trabalho diário terá um intervalo mínimo de 1 hora para almoço e descanso e o máximo de 2 horas.

5 — O dia civil compreende-se entre as 0 e as 24 horas.

6 — Para o tipo de horário referido, o descanso semanal nunca poderá ser inferior a 60 horas ininterruptas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Horários irregulares)

1 — São horários irregulares os constituídos por um máximo de 5 dias e meio consecutivos de traba-

lho, podendo ser variáveis semanalmente, com descanso semanal, pelo menos, um domingo em cada mês.

§ único. Exceptuam-se os casos dos trabalhadores afectos aos transportes para a recolha e distribuição de leite, cujos serviços são considerados de manifesto interesse público, em que o horário irregular poderá ser constituído por um máximo de 6 dias consecutivos de trabalho, tendo, nesse caso, como compensação uma folga rotativa quinzenalmente.

2 — O estabelecimento deste horário é permitido num período compreendido entre as 0 e as 24 horas.

3 — A duração do trabalho normal para os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário não poderá ser superior a uma média à quinzena de 45 horas semanais e 9 horas diárias.

4 — O trabalho diário terá um intervalo nunca inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, à excepção dos casos de específico interesse público.

5 — Para o tipo de horário referido, o descanso semanal nunca poderá ser inferior a 40 horas ininterruptas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Horários de turnos)

1 — São horários por turnos os constituídos por um máximo de 5 dias e meio consecutivos, com início e termos variáveis semanalmente, com folgas rotativas, implicando a rotação dos trabalhadores sujeitos ao respectivo regime.

§ único. Nos casos de manifesto interesse público, tais como a recolha, análise, tratamento e distribuição de leite, os horários de turnos poderão ter um máximo de 6 dias consecutivos, seguindo-se-lhe as 2 folgas semanais.

2 — Estes horários serão praticados apenas no serviço de laboração contínua e naqueles de manifesto interesse público e neles participarão, equitativamente, todos os trabalhadores, enquanto nos sectores que os praticam.

3 — A duração de trabalho normal para os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário é de 45 horas, salvo horário que já esteja a ser praticado de menor duração.

4 — O início da prestação do trabalho não poderá verificar-se no período estabelecido para refeição.

5 — O trabalho diário terá um intervalo nunca inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, à excepção dos casos específicos de interesse público.

6 — O descanso semanal para este tipo de horário nunca poderá ser inferior a 40 horas consecutivas.

7 — É devido aos trabalhadores que funcionem neste tipo de horário o subsídio estipulado na cláusula 83.<sup>a</sup>-B.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Horários especiais)

1 — Estes horários só poderão ser aplicados em casos de manifesto interesse público, tais como recolha e distribuição de leite.

2 — São horários constituídos pelo máximo de 6 dias consecutivos de trabalho com horas de início e termo que poderão ser variáveis, semanalmente.

3 — São horários com início e termo variável ao longo da semana e em que o descanso semanal nunca poderá ser inferior a 40 horas ininterruptas.

4 — O estabelecimento deste horário é permitido num período compreendido entre as 0 e as 24 horas.

5 — O trabalho diário não poderá ter um intervalo inferior a 1 hora nem superior a 6 horas.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário não poderão ter uma duração de trabalho normal superior a 40 horas semanais.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Mudança de tipos de horário)

1 — Só é possível à UCAL e cooperativas agrupadas a mudança de um destes 4 tipos de horário de um trabalhador com a concordância deste, expressa por escrito.

2 — A proposta de mudança de tipo de horário deve ser apresentada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data em que deverá passar a vigorar.

3 — A mudança de tipo de horário só poderá ter lugar após um período de descanso semanal, que nunca será inferior ao devido pelo horário substituído.

4 — Por um período transitório, que vigorará até 31 de Dezembro de 1982, para a UCAL, e até 31 de Março de 1983, para as cooperativas agrupadas, as entidades empregadoras poderão proceder à alteração dos horários que vêm praticando, em conformidade com as necessidades de elaboração e ou reestruturação de serviços nos termos da cláusula 118.<sup>a</sup> (comissão especial de horários) e com o parecer prévio e favorável da comissão nela prevista.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Antecipação e prolongamento)

1 — Quando houver necessidade de antecipação do trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de 12 horas em relação à hora de início do trabalho antecipado.

2 — Se houver necessidade de prolongamento do trabalho, o trabalhador terá de ser informado, sempre que possível, com a antecedência mínima de 2 horas.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário, conforme referido na cláusula 45.<sup>a</sup>

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Remuneração do serviço de prevenção)

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a:

- a) Remuneração de 40\$ por cada hora nesse regime;
- b) Retribuição como trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme os casos, por cada deslocação às instalações;
- c) Um prémio equivalente à remuneração de 2 horas extraordinárias ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme os casos, por cada deslocação às instalações.

2 — O prémio referido na alínea c) do número anterior não poderá, porém, ser inferior ao valor necessário para que o trabalhador, em conjunto com a retribuição mencionada na alínea b) do mesmo número, aufera um valor mínimo correspondente a 3 horas de trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso em que a prevenção ocorra.

3 — A remuneração do trabalho extraordinário, para os efeitos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 2, será calculada à taxa de 100 %.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções não permitam a sujeição ao horário normal previsto neste ACT.

2 — A isenção de horário de trabalho carece, anualmente, de prévia autorização do Ministério do Trabalho, precedida de concordância do trabalhador e do parecer favorável da comissão de delegados sindicais, comissão de trabalhadores e do sindicato respectivo.

3 — Compete à UCAL e cooperativas agrupadas requerer a isenção de horário de trabalho e apresentar todos os documentos que lhes sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

5 — As isenções só poderão ser canceladas com a concordância do trabalhador e a autorização do Ministério do Trabalho, precedidas do parecer favorável da comissão sindical da empresa, comissão de trabalhadores e sindicato respectivo.

6 — Os trabalhadores isentos devem constar nos horários a fixar, devidamente identificados com a sua condição.

7 — O pagamento de retribuição adicional mensal correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário é devido até 3 meses depois de terminar a isenção.

8 — Não é permitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho do ano anterior ao do completamento da idade de reforma presumível.

9 — Para os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho aplicar-se-ão os limites de tempo máximo de trabalho semanal e o critério de dias de descanso estabelecido para os trabalhadores em regime de horário regular.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Definição de dias úteis)

Consideram-se dias úteis os dias ou os períodos de 24 horas de trabalho que não coincidam com os dias de descanso semanal e feriados constantes deste ACT.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Trabalho em feriados)

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos feriados previstos neste acordo:

- a) Quando estejam integrados em horários de turnos ou em horários irregulares;
- b) Quando, estando integrados em horários regulares, em caso de manifesto interesse público.

2 — A remuneração devida a todos os trabalhadores no trabalho prestado nos termos do n.º 1 será igual ao dobro da remuneração do trabalho normal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Trabalho em dia de descanso)

1 — Os trabalhadores que em circunstâncias excepcionais trabalharem em dia ou dias em período ou períodos de descanso semanal, quer por antecipação ou prolongamento, quer por convocação, têm direito, sem prejuízo das remunerações previstas neste ACT, às compensações seguintes:

- a) *Horários regulares.* — Um dia civil completo por qualquer número de horas trabalhadas em qualquer dia civil de descanso, desde que o tempo normal diário de trabalho não seja ultrapassado;
- b) *Horários irregulares e de turnos.* — Um período complementar de 24 horas por qualquer número de horas trabalhadas em cada fracção de 24 horas de descanso, desde que o tempo normal diário de trabalho não seja ultrapassado;
- c) *Horários especiais.* — Um dia completo por qualquer número de horas trabalhadas em cada dia de descanso, desde que o tempo normal diário de trabalho não seja ultrapassado.

2 — Se os trabalhadores prolongarem a prestação de serviço, nos termos do número anterior, por mais de 3 horas para além do seu tempo normal de trabalho diário, terão direito a uma compensação de mais um período de descanso.

3 — O dia ou período de 24 horas de compensação será gozado num dos 15 dias úteis seguintes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Tolerâncias)

1 — Consideram-se irrelevantes, isto é, sem quaisquer efeitos de apuramento do tempo de ausência mensal, e não traduzem qualquer quebra do dever de pontualidade/assiduidade as ausências parciais que não excedam 1 hora no mês.

2 — É concedida a todos os trabalhadores, sem prejuízo do número anterior, uma tolerância máxima de 10 minutos depois das horas de entrada ou antes das horas de saída estabelecidas em horário praticado.

3 — A saída do serviço para além do décimo minuto em relação à hora final fixada em horário motivará o pagamento de meia hora de trabalho extraordinário ao trabalhador, se tiver lugar até 30 minutos, ou ao pagamento de 1 hora extraordinária, se ela se verificar entre o trigésimo primeiro e sexagésimo minuto posterior à hora de saída fixada no horário.

4 — Os n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicam aos trabalhadores que optarem pelo regime de horário flexível.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Trabalho extraordinário)

1 — Entende-se por extraordinário todo o trabalho não compreendido dentro dos limites dos horários normais previstos no presente acordo colectivo de trabalho.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas nomeadamente a título facultativo para o trabalhador e não podendo exceder 240 horas anuais.

3 — Só será justificável a existência de trabalho extraordinário quando se trate de necessidade de tratamento de matéria-prima, distribuição de produto à população e outros factores que sejam considerados por ambas as partes de inadiável resolução.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado nos termos seguintes:

- a) Dias úteis, trabalho diurno, até 2 horas seguidas ou intervaladas, um acréscimo de

50 %, e 75 % as seguintes até às 24 horas;

- b) Trabalho nocturno, das 0 às 7 horas, um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal;
- c) Trabalho prestado em dia de descanso semanal, um acréscimo de 200 %, e de 100 % para os feriados.

2 — A prestação de trabalho nos termos da alínea c) dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos 15 dias úteis seguintes.

3 — No caso de se verificar a impossibilidade total por parte da UCAL e cooperativas em darem cumprimento ao ponto anterior, será paga a retribuição desse dia com o acréscimo de 100 %; em caso algum, porém, o trabalhador poderá ser compensado em retribuição por mais de 5 dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — As horas normais trabalhadas neste período darão lugar a uma remuneração adicional de 25 % sobre o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Dispensa do trabalho extraordinário)

1 — Não é permitido o trabalho extraordinário a menores.

2 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalhos extraordinários sempre que o solicite, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Mapas de horário de trabalho)

1 — Qualquer tipo de horário de trabalho carece de autorização prévia do Ministério do Trabalho, precedida de parecer favorável da comissão sindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo, e os mapas correspondentes devem ser afixados pela UCAL e cooperativas agrupadas em todos os locais de trabalho de forma bem visível.

2 — Nos mapas constarão, obrigatoriamente:

Horas de início e termo do trabalho;  
Intervalos de descanso e refeição;  
Dias de descanso semanal.

3 — Os mapas a que se referem os números anteriores desta cláusula serão elaborados em triplicado, destinando-se uma cópia ao Ministério do Trabalho e outra, obrigatoriamente, ao sindicato respectivo.

4 — Não poderá haver entre dois períodos de trabalho normal um intervalo inferior a 12 horas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Agregado familiar)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação do trabalho e período de folga semanal simultaneamente sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

2 — Em caso de falta de acordo entre a UCAL e cooperativas agrupadas e o trabalhador para a consecução do aludido no número anterior, poderá o trabalhador solicitar a intervenção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Trabalhadores estudantes)

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — A UCAL e as cooperativas agrupadas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a UCAL e as cooperativas agrupadas e os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

5 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 3 poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;
- b) Duração do trabalho de 36 horas a 39 horas — dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

6 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos n.ºs 3 e 5 sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

7 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador

tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

8 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nas disposições desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos. Os direitos atrás referidos cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva das regalias previstas nos n.ºs 3 e 5;
- b) Não tiver aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 17 desta cláusula.

9 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo uns o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

11 — A UCAL e as cooperativas agrupadas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

12 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

13 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

14 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no venci-

mento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de 1 mês.

15 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à UCAL ou às cooperativas agrupadas, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

16 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

17 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos um terço das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

18 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 desta cláusula se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da entidade empregadora, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores e número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

19 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

20 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

21 — As regalias e direitos previstos nesta cláusula cessarão logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Curso de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional)

1 — O tempo despendido nestes cursos será considerado como de trabalho.

2 — As horas de frequência nestes cursos não poderão exceder os máximos normais estabelecidos, diária e semanalmente, no horário habitual praticado pelo trabalhador.

3 — Só poderão ser praticadas mudanças do tipo de horário desde que tal não resulte em aumento do número máximo de horas e dias de trabalho semanal estabelecido para o horário que o trabalhador vinha praticando.

4 — Nas mudanças de tipos de horários não poderão processar-se os encurtamentos dos períodos de descanso semanal estabelecido para o tipo de horário substituído.

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como à parte proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem a que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de férias)

1 — As férias são, obrigatoriamente, gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2 — Quando por motivo de acidente ou doença o trabalhador não tenha gozado as férias até 31 de Dezembro, poderão as mesmas ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Férias seguidas ou interpoladas)

As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo desejo expresso do trabalhador para que sejam gozadas interpoladamente, devendo, no entanto, neste caso, ser gozado um período seguido de, pelo menos, 15 dias de calendário.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Marcação de férias)

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a UCAL e cooperativas agrupadas e o trabalhador.

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

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Alteração de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só é possível se o trabalhador der o seu acordo.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da UCAL e cooperativas agrupadas constitui a obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3 — Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — Sempre que o período de doença, comprovada pelos Serviços Médico-Sociais ou atestado médico, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente. O atestado médico só será considerado no caso de comprovada impossibilidade de recorrer aos Serviços Médico-Sociais.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à UCAL e cooperativas agrupadas o dia de início da doença, bem como do seu termo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito anualmente a um período de férias com a duração de 30 dias de calendário.

2 — Durante esse período os trabalhadores receberão uma importância correspondente à sua retribuição ilíquida mensal, conforme previsto na cláusula 81.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente ao vencimento ilíquido mensal do mês em que as mesmas férias sejam gozadas.



4 — O subsídio será pago de uma só vez, antes do início das férias interpoladas, podendo o trabalhador escolher o período por ocasião do qual pretende que o pagamento se efectue, devendo, para o efeito, requerê-lo com a antecedência mínima de 1 mês sobre a data do pagamento do mês anterior ao período em causa.

5 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a 2 dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro, bem como ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Processamento da marcação de férias)

1 — A fim de se conseguir uma dotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	Pontos	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto .....	24	12	12
Setembro .....	16	10	6
Junho .....	12	4	8
Dezembro .....	10	4	6
Abril e Maio .....	8	4	4
Janeiro .....	8	4	4
Fevereiro, Março, Outubro e Novembro .....	8	4	4

a) No primeiro ano em que este acordo vigorar, a marcação das férias será feita de acordo com a antiguidade na categoria. A cada escolha corresponderá a pontuação indicada na tabela anterior;

b) Nos anos seguintes, a acumulação de pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressem na UCAL e cooperativas agrupadas adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a sua pontuação adquirida e é colocado na nova escala do pessoal logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que um trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício, mesmo que por sua conveniência peça alteração ou troca da época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelo pessoal devem ser feitos com um mínimo de um mês de antecedência, salvaguardando os casos justificados;

g) Anualmente e antes de 1 de Dezembro, a UCAL e cooperativas agrupadas publicarão a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão apresentadas às comissões sindicais da empresa e de trabalhadores.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal.

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela UCAL e cooperativas agrupadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1 — Falta é a ausência durante 1 dia de trabalho inteiro, segundo o horário de trabalho de cada trabalhador.

2 — As ausências por períodos inferiores a 1 dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias, excepto os constantes das cláusulas 63.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>

3 — Só as ausências mensais superiores a 60 minutos traduzirão perda do dever de pontualidade, considerando irrelevantes, isto é, sem quaisquer efeitos, os atrasos mensais iguais ou inferiores a 60 minutos.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Faltas não justificadas)

1 — Só as faltas não justificadas darão direito à UCAL e cooperativas agrupadas a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato.

2 — Em relação ao número anterior, ter-se-á presente que o período de férias não poderá ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de três quartos do total a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados, por 5 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins, nos mesmos graus, e irmãos ou cunhados ou ainda pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por 2 dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes no cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, nomeadamente das autarquias locais, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela UCAL e cooperativas agrupadas.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Parto da esposa, por 2 dias;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

4 — A UCAL e cooperativas agrupadas poderão sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, para os efeitos desta cláusula.

5 — Em caso de necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar, nos termos da alínea f) do n.º 1 o pagamento dos dias que excedam 5 anualmente dependerá de parecer da comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Participação de faltas)

Todas as faltas, salvo motivo justificado, deverão ser participadas no próprio dia, com excepção das referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Dispensas)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a ser dispensados excepcionalmente do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, de dias de férias ou qualquer outro direito, desde que não excedam o limite mensal de 1 dia de trabalho ou o equivalente em horas.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de 24 horas, salvo no caso de impossibilidade, em que a dispensa deverá ser concedida com menor antecedência ou mesmo posteriormente.

3 — A UCAL e cooperativas agrupadas poderão sempre exigir dos trabalhadores prova da veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei sobre previdência e deste ACT.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta-se para todos os efeitos derivados de antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 30 dias, apresentar-se à UCAL e cooperativas agrupadas para retomar o trabalho, não podendo, em caso algum, a UCAL e cooperativas agrupadas opor-se a que ele retome o serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Serviço militar)

1 — As disposições da cláusula anterior, com excepção do n.º 1, são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar obrigatório.

2 — Durante o serviço militar obrigatório o trabalhador terá direito a receber da UCAL e cooperativas agrupadas o subsídio de Natal como se se encontrasse a prestar serviço.

3 — No ano do ingresso no serviço militar, bem como no do regresso, o trabalhador terá direito às férias e subsídio por inteiro.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário)

1 — Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste ACT em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou redução de actividade, quando esta for exclusivamente imputável à administração ou devida a caso fortuito ou de força maior.

2 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 96.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IX

#### Transferência e deslocações em serviço

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Deslocações e transferência)

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço)

1 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar «grandes deslocações», salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa esta obrigar-se-á:

- a) Ao pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- b) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho diário.

3 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,28 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

4 — Sem prejuízo do n.º 8 desta cláusula, a UCAL e cooperativas agrupadas pagarão aos traba-

lhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição, dentro dos seguintes valores:

Pequeno almoço — 60\$;

Almoço — 300\$;

Jantar — 300\$;

Ceia — 100\$.

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

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito:

- a) Ao pequeno-almoço, quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive;
- b) À ceia, quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 horas e as 5 horas.

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

8 — Nos locais onde existam cantinas o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa. Nestes casos, entende-se por refeição completa: sopa, prato de peixe ou carne (conforme ementa), uma bebida, fruta ou doce, café e bagaço.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Pequenas e grandes deslocações)

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de 1 hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — São grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro)

As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador o direito:

- a) À retribuição que auferia no local de trabalho habitual, para a deslocação no continente e ilhas. Para os deslocados no estrangeiro a retribuição não pode ser inferior à praticada no novo local de trabalho para os trabalhadores da mesma profissão e categoria;
- b) A uma ajuda de custo de 200\$ por dia de deslocação no continente e ilhas e de 1000\$ no estrangeiro;
- c) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia por cada 30 dias de deslocação.

2 — O regime de grandes deslocações entende-se que é aplicável aos trabalhadores que não se deslocam por rotina.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 20 anos de retribuição, calculada na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com o limite mínimo de 5000 contos.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Transferência)

1 — As transferências temporárias ou definitivas do trabalhador só poderão efectuar-se em casos de força maior e mediante acordo por escrito do trabalhador e parecer favorável do sindicato respectivo.

2 — Não se consideram abrangidas pelo número anterior as substituições feitas por rotina de serviço.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores transferidos)

1 — Para efeitos da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, pelo menos, às remunerações e demais regalias sociais que vinha auferindo antes da sua transferência.

2 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis, bem como de todas as despesas adicionais, devidamente comprovadas, decorrentes do novo alojamento.

3 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos 3 dias anteriores e nos 3 primeiros dias posteriores, na altura da transferência.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Contagem do tempo de trabalho)

1 — É considerado trabalho efectivo o tempo de transporte, a hora que se antecede e a hora que se lhe segue. Assim, serão abonadas como extraordinárias as horas que excedam o número de horas de trabalho diário fixado no local do trabalhador deslocado ou transferido (na viagem da ida) ou no local de trabalho temporário (na viagem de regresso).

2 — O trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

3 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado.

4 — Para o trabalhador deslocado em regime de isenção de horário de trabalho o tempo de transporte que decorre nos dias de descanso semanal ou feriados será considerado como trabalho extraordinário e remunerado como tal.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Seguro dos riscos de doença)

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes estejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestados médicos (se existir médico na zona), o trabalhador deslocado manterá os subsídios a que tem direito e o direito ao pagamento de viagem de regresso, se este for prescrito pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá desde logo avisar a empresa ou seus representantes no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

### CAPÍTULO X

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho)

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste ACT, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição mínima mensal e todas as prestações mensais fixas, periódicas e regulares previstas neste ACT, feitas directamente em dinheiro.

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da UCAL e cooperativas agrupadas ao trabalhador.

4 — A retribuição mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a este ACT.

5 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao fim de cada mês e, em princípio, até ao dia 25.

6 — O local de pagamento será o local de trabalho; se outro for acordado, o tempo gasto na deslo-

cação para efeito de recebimento será considerado como tempo de serviço.

7 — Para efeito de retribuição, o salário será calculado pela fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

8 — Os recepcionistas de posto e os serventes de limpeza poderão ser retribuídos em regime de tempo parcial, não podendo nunca essa remuneração ser inferior à correspondente a 2 horas de trabalho diário, calculada nos termos do número anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores será devida 1 diuturnidade de 500\$ por cada 3 anos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>-A

(Anuidades)

1 — A partir de 1 de Julho de 1983 o regime de diuturnidades estabelecido na cláusula anterior é extinto, sendo substituído por um regime de anuidades, nos termos dos números seguintes.

2 — Além da remuneração certa mínima, cada trabalhador que tenha perfeito, em 1 de Julho de 1983, 3 anos de permanência na UCAL ou nas cooperativas agrupadas terá direito a uma anuidade de 180\$ por cada ano de antiguidade, até ao limite de 15.

3 — O regime de anuidades estabelecido nesta cláusula considera-se para todos os efeitos previstos neste acordo como fazendo parte integrante da retribuição mensal do trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

(13.<sup>o</sup> mês)

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a mais a 1 mês de retribuição, até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Com referência ao ano de celebração e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.<sup>o</sup> mês será pago na proporção do tempo prestado.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Retribuição ilíquida mensal)

1 — Para os efeitos previstos neste ACT, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A retribuição mínima constante das tabelas anexas;
- b) As diuturnidades;
- c) A percentagem de isenção de horário de trabalho;
- d) O abono pelo risco de falhas;
- e) O subsídio de frio;
- f) Comissões;

g) O subsídio de turno;

h) As anuidades a partir de 1 de Julho de 1983.

2 — A diuturnidade, logo que atingida, fica a fazer parte integrante da retribuição.

3 — As anuidades, logo que atingidas, ficam a fazer parte integrante da retribuição.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Desempenho de funções diferentes)

1 — Sempre que 1 trabalhador for designado para exercer ou, quando autorizado, exerça, de facto, funções diferentes das que lhe competem e às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma durante todo o tempo que durar o exercício da função, exceptuando o disposto no n.<sup>o</sup> 2 da cláusula 27.<sup>o</sup>

2 — Para cumprimento do n.<sup>o</sup> 1 desta cláusula, a designação terá de ser por escrito.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Subsídios para funções de caixa, cobradores ou equiparados)

1 — Todos os trabalhadores com efectivas funções de cobrança e com as categorias profissionais de caixa, cobrador e ajudante de motorista passam a vencer o subsídio único de 1200\$.

2 — Aos trabalhadores com a categoria profissional de caixa e cobrador é assegurado o direito de receberem o mesmo acréscimo nas férias, subsídio de férias e 13.<sup>o</sup> mês.

3 — O seguro exigido para o exercício das funções de caixa e cobrador será a expensas da UCAL e cooperativas agrupadas.

4 — Quando nos balcões de venda das representações os trabalhadores tenham à sua responsabilidade, por inexistência de um funcionário com as funções de caixa, os valores resultantes das transacções aí efectuadas, terão direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 1200\$, sendo a estes profissionais assegurados os direitos consignados nos n.<sup>os</sup> 2 e 3.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-A

(Subsídio de frio)

Os trabalhadores que exercem a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 1200\$.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-B

(Subsídio de turnos)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que trabalham em regime de 2 turnos rotativos:

15 % da média das remunerações mensais certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do ane-

xo u do ACTV, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior, para os regimes com 2 folgas rotativas ou 1 folga fixa.

2 — Os subsídios referidos no número anterior incluem a remuneração especial por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor dos subsídios, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

3 — Estes subsídios são devidos, mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontrar ausente por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Seja deslocado temporariamente para o horário normal por interesse de serviço.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-C

(Subsídio para regimes de horário transitório)

1 — Será aplicado transitoriamente aos trabalhadores que laborem em regimes de horários semanalmente rotativos com folgas fixas ao sábado e domingo, e enquanto a estes trabalhadores não forem aplicados «horários irregulares» ou por «turnos», consoante as necessidades de serviço, um subsídio correspondente a 8 % da média das remunerações certas mínimas dos grupos salariais VI a XIII do anexo II do ACTV, com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — É ainda aplicável aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>-B (subsídio de turno).

3 — As condições estabelecidas nesta cláusula vigorarão por um período máximo de 1 ano, a contar de 1 de Fevereiro de 1982.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-D

As cláusulas 83-B (subsídio de turno) e 83-C (subsídio para regimes de horário transitório) não se aplicam às cooperativas agrupadas, mas tão-somente à UCAL como organização autónoma.

### CAPÍTULO XI

#### Regime especial para o pessoal feminino

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Protecção da gravidez e maternidade)

1 — As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição de retribuição, durante o período da gravidez e até 3 meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho do médico, para outros serviços.

2 — Por altura do parto terão as trabalhadoras direito a faltar até 90 dias seguidos, pagando a UCAL e cooperativas associadas, integralmente, o

vencimento, caso a trabalhadora não tenha direito à retribuição da Previdência por falta de tempo de inscrição.

3 — Se, passado o período referido no número anterior, a trabalhadora se encontrar clinicamente impossibilitada de comparecer ao serviço, entrará no regime de doença, com todos os direitos previstos para tal hipótese no presente ACT.

4 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas de trabalho diário em 2 períodos de 1 hora, durante 8 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou antiguidade.

5 — Os direitos designados nesta cláusula são assegurados às trabalhadoras, sem prejuízo dos referidos em outros lugares deste ACT.

6 — a) As trabalhadoras grávidas, desde que o solicitem, não poderão ser incluídas em horários por turnos.

b) As trabalhadoras com filhos até 12 meses de idade, e desde que o solicitem, só poderão prestar a sua actividade em turnos diurnos, compreendidos entre as 8 e as 20 horas.

7 — As faltas dadas por motivo de gravidez e parto não constam para efeito de determinação de assiduidade e antiguidade.

8 — As trabalhadoras terão direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Outras regalias)

1 — Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, quando as suas obrigações familiares o justifiquem e não haja sacrifício inoportável para o serviço, reduzindo-se, proporcionalmente, a retribuição.

2 — Se dos factos alegados não for produzida prova nos termos do parágrafo anterior, perderá a trabalhadora o direito à retribuição correspondente.

3 — Se exigida prova dos factos se vier a verificar a veracidade dos mesmos, constituirá encargo da UCAL e cooperativas associadas a despesa relativa à produção da prova.

### CAPÍTULO XII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Revogação do contrato)

1 — Salvo no caso de simulação ou fraude às cláusulas deste ACT é lícito às partes revogar o contrato por mútuo consentimento.

2 — A revogação do contrato constará, obrigatoriamente, de documento assinado por ambas as partes, devendo ser enviada ao sindicato respectivo uma cópia no prazo de 15 dias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Cessação do contrato)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por denúncia unilateral.

2 — A denúncia unilateral do CCT por parte da UCAL e cooperativas associadas tem de resultar de justa causa.

3 — Quando haja motivo para despedir o trabalhador, a UCAL e cooperativas associadas ficam obrigadas à realização do processo disciplinar, nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>

4 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, mantendo-se para todos os efeitos a permanência da relação de trabalho.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Termo do contrato)

Ocorrendo justa causa, poderá o trabalhador pôr termo, imediatamente, ao contrato, comunicando à UCAL e cooperativas associadas a sua vontade por escrito e de forma inequívoca.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

(Conceito de justa causa)

Constitui justa causa para rescisão do contrato, tanto da parte do trabalhador como da UCAL e cooperativas associadas, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

(Justa causa para rescisão por parte do trabalhador)

1 — Considera-se justa causa para o trabalhador rescindir do contrato, nomeadamente:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei do presente acordo colectivo de trabalho;
- d) Aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas para tal hipótese neste acordo colectivo de trabalho ou na lei;
- e) Falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

- f) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos seus superiores hierárquicos;
- h) Conduta intencional dos superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa da rescisão;
- i) Transferência ou deslocação do local de trabalho contra o disposto neste acordo colectivo de trabalho.

2 — Os factos referidos no número anterior devem revestir-se de gravidade que não permita a normal continuação das relações de trabalho.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

(Justa causa para rescisão por parte da UCAL e cooperativas associadas)

1 — Constituem justa causa para a UCAL e cooperativas associadas rescindirem o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Inobservância culposa reiterada das regras de higiene e segurança no trabalho;
- c) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores sob a sua direcção;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da UCAL e cooperativas associadas.

2 — A nenhum pretexto poderão a UCAL e cooperativas associadas inquirir da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Ausência de justa causa)

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

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver, inequivocamente, perdoado à outra parte.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

(Indemnização por rescisão do contrato por parte da UCAL e cooperativas associadas)

1 — Quando a UCAL e cooperativas associadas rescindirem o contrato de trabalho em violação do disposto no n.º 2 da cláusula 87.<sup>a</sup> deste ACT, fica constituída na obrigação de:

- a) Reintegrar o trabalhador na situação em que se encontraria se não tivesse sido despedido;
- b) Pagar a retribuição correspondente ao período contado entre a data da suspensão e a data da readmissão.

2 — Se as relações que motivaram o despedimento houverem tido origem num clima de más relações humanas dentro do sector onde o trabalhador prestava serviço, poderá este pedir a sua transferência para outro sector onde exista ou venha a existir vaga, e a UCAL e cooperativas associadas dar-lhe-ão preferência em relação a outros trabalhadores que tenham apresentado ou venham a apresentar a sua candidatura ao lugar por ele pretendido.

3 — Enquanto não se verificar a vaga prevista no número precedente, o trabalhador permanecerá no anterior serviço.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

(Indemnização por danos)

1 — O trabalhador que rescinda o contrato tem direito a ser indemnizado pela UCAL e cooperativas associadas sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para estas.

2 — A indemnização pelos danos causados pelo rompimento de contrato será de 6 meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

3 — A indemnização nunca poderá ser inferior a 24 meses de retribuição e, para efeitos da presente cláusula, considerar-se-á sempre completo o primeiro ano de serviço logo que expire o período de experiência.

4 — Se o trabalhador não optar pela reintegração, aos salários vencidos acrescerá uma indemnização equivalente a 2 meses de retribuição por cada ano de antiguidade.

5 — Os demais danos, se os houver, serão indemnizados nos termos gerais do direito.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — A menos que exista justa causa, nenhum trabalhador poderá rescindir o contrato sem avisar previamente a UCAL e cooperativas associadas com a antecedência de 30 dias.

2 — No caso da violação do disposto no número anterior, o trabalhador pagará à UCAL e cooperativas associadas uma indemnização igual a metade da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

(Encerramento definitivo)

Em caso de encerramento definitivo dos serviços, quer seja da exclusiva iniciativa da UCAL e cooperativas associadas, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, a UCAL e cooperativas associadas terão de conservar os trabalhadores noutros ser-

viços próprios, ou se integrando-se, fundindo-se ou dando origem a nova empresa colectiva de trabalho de direito privado ou de direito público essa transformação envolve a transmissão da posição que dos contratos de trabalho decorre para a UCAL e cooperativas associadas.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

(Falência)

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

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo até ao estabelecimento ser definitivamente encerrado.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

(Caducidade por morte do trabalhador)

A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a UCAL e cooperativas associadas do pagamento integral da retribuição do mês em curso, das férias e respectivo subsídio referente ao ano anterior se ainda não tiverem sido gozadas e a percentagem correspondente ao ano em curso sobre as férias, respectivo subsídio e 13.º mês.

### CAPÍTULO XIII

#### Medicina no trabalho

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

(Generalidades)

1 — A UCAL e cooperativas associadas, na medida do possível, manterão em funcionamento o serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A UCAL e, na medida do possível, as cooperativas associadas assegurarão o funcionamento do posto médico com a presença do pessoal de enfermagem devidamente habilitado.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

(Competência)

1 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado dos achados médicos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e



reeducação profissional, quando for caso disso;

- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) Velar e inspecionar periodicamente condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita, ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos da medicina no trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico escalado pela UCAL e cooperativas associadas;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com a comissão sindical e de trabalhadores da empresa e com quaisquer serviços da UCAL e cooperativas associadas que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina no trabalho;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da UCAL e cooperativas associadas contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral de Saúde.

2 — Em cumprimento com o disposto na alínea a) do n.º 1, serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos e superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

a) Estes exames têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

b) O médico do trabalho, sempre que o risco específico a que se refere a alínea a) do n.º 1 ou a saúde do trabalhador o justifiquem poderá encurtar a periodicidade dos exames.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

(Exclusão de competência)

É proibido ao médico do trabalho, no âmbito das suas actividades na UCAL e cooperativas associadas, o seguinte:

- a) Exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinou;
- b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses da entidade empregadora e empregada.

## CAPÍTULO XIV

### Previdência e Abono de Família

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

(Normas gerais)

1 — A UCAL e cooperativas associadas e os seus trabalhadores contribuirão para a Caixa de Previdência e Abono de Família dos Serviços Médico-Sociais.

2 — As diuturnidades e a evolução das tabelas salariais não serão afectadas por situações de doença.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

(Protecção na doença)

1 — Salvo na situação prevista no n.º 6, o trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá por inteiro a retribuição mensal, ficando obrigado a entregar o subsídio que vier a receber da Previdência.

2 — A UCAL e cooperativas associadas tomarão a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando da deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce actualmente a sua função, na medida em que não exista cobertura da Previdência.

3 — Em caso de doença devida à deslocação em serviço do trabalhador, a UCAL e cooperativas associadas tomarão a seu cargo a diferença entre os subsídios da Previdência e o regime previsto no número anterior.

4 — A UCAL e cooperativas associadas não poderão interferir na doença do trabalhador quando este esteja sob o regime da Caixa de Previdência, não podendo o trabalhador recusar-se a ser examinado por médico desejado pela empresa.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a UCAL e cooperativas associadas pagarão, durante o período previsto no n.º 1 desta cláusula, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição ilíquida mensal do trabalhador, desde que o acidente ou a doença tenham, respectivamente, ocorrido ou sido contraídas ao serviço da organização.

6 — Verificando-se que o trabalhador se encontra em contravenção da prescrição médica, perderá imediatamente o direito a receber da UCAL e das cooperativas associadas todos os subsídios complementares dos assegurados pelas instituições da Previdência regulados neste ACTV. A situação de contravenção da prescrição médica por parte do trabalhador terá, contudo, de ser comprovada pela entidade patronal.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

(Protecção na invalidez)

1 — Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar

a exercer as funções inerentes à sua categoria, a UCAL e cooperativas associadas dar-lhe-ão ocupação em actividades compatíveis com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado, se ele o pedir, por escrito, no prazo de 30 dias a partir da alta.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, reduzindo-se, se for caso disso, as indemnizações pagas pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

(Complemento de pensões de invalidez ou de velhice)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da UCAL e cooperativas associadas, estas procederão, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhes a entrega da soma das pensões de invalidez, de reforma ou de quaisquer outras que venha a receber.

2 — No caso de incapacidade temporária, a UCAL e cooperativas associadas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o trabalhador fazer-lhes a entrega das indemnizações legais a que tenha direito.

3 — Em caso de passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez, a UCAL e cooperativas associadas garantirão aos trabalhadores ao seu serviço o valor das pensões por complemento da Previdência, conforme o constante no quadro seguinte:

Até 10 anos de serviço — 50 %;

Mais de 10 anos de serviço — 100 %.

4 — Os anos de serviço do profissional só serão contados desde a data de admissão na organização.

5 — O complemento a que se refere o n.º 3 será actualizado sempre que se verifique aumento da respectiva categoria como se estivesse ao serviço e num montante nunca inferior a 75 % do aumento verificado na sua categoria.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições relativas ao exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

(Comissão sindical da empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões sindicais da empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da UCAL e cooperativas associadas, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da organização;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussão sob o aspecto económico e condições de trabalho e implicação social ou outras sobre trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes ou a existir na organização;
- e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração dos tipos de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que qualquer alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho ou cessação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa, delegados sindicais, comissão de trabalhadores, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança justificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 10 dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os trabalhadores com funções sindicais de um crédito de 20 horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções em organismos sindicais ou de previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, devem a UCAL e cooperativas associadas ser avisadas, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

7 — A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

(Condições para o exercício do direito sindical)

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais o local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, sempre que possível, uma sala, situada no interior ou na proximidade dos locais de trabalho, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixarem no interior da organização textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Reconhecer o direito das direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da organização a execução do presente ACT.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

(Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da UCAL e cooperativas associadas)

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela direcção ou pelo seu representante dentro do horário de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado nas instalações da organização.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical da empresa e a entidade patronal e as razões em que forem fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nas instalações da UCAL e cooperativas associadas.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>-A

(Direitos das comissões e subcomissões de trabalhadores)

1 — Os órgãos de gestão da empresa deverão pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, dentro das suas possibilidades, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 — As instalações já postas à disposição das comissões de trabalhadores ou comissões sindicais não poderão por motivo algum ser retiradas.

3 — As deslocações dos elementos de comissões de trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e da comissão sindical, desde que solicitadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical, serão custeadas pela UCAL e cooperativas associadas.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais ou comissão de trabalhadores e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

(Assembleia dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o período normal,

até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela comissão sindical da empresa ou pelos delegados sindicais.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical da empresa ou pelos delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a UCAL e cooperativas associadas obrigam-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da organização.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de exploração)

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão ou incorporação, salvo regime mais favorável, não se alterará a aplicabilidade do disposto neste ACT.

2 — No cumprimento do n.º 1 dá-se direito aos trabalhadores de denunciar o contrato, sem prejuízo das indemnizações previstas para o despedimento com justa causa por parte dos trabalhadores e encerramento do estabelecimento.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Caducidade das autorizações)

A partir da data da entrada em vigor deste ACT, caducam todas as autorizações concedidas pelo Instituto Nacional do Trabalho ou pela comissão corporativa em matéria de duração de trabalho ou outras, desde que contrariem a regulamentação agora instituída.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Reclassificações)

Serão efectuadas as seguintes reclassificações:

- a) Fiscal, como assistente de serviços;
- b) Ajudante de guarda-livros, como subchefe de secção;
- c) Encarregado de 3.<sup>a</sup>, agente de colheita de amostras, agente de vulgarização, operário de laboração com chefia e operário de pasteurização de 1.<sup>a</sup>, como especializado;
- d) Chefe de turno de 1.<sup>a</sup>, chefe de turno de 2.<sup>a</sup>, operário de laboração de 2.<sup>a</sup> e operário de pasteurização de 2.<sup>a</sup>, como semiespecializado;
- e) Os ajudantes de fiel de armazém serão reclassificados como fiéis;
- f) Os serventes serão reclassificados como operários não diferenciados;
- g) Os distribuidores que exerceram as funções de caixeiros serão reclassificados como caixeiros de 2.<sup>a</sup>, se tiverem até 5 anos de serviço, e como caixeiros de 1.<sup>a</sup>, se tiverem 8 anos;
- h) Os(as) operários(as) não especializados(as) e os operários não especializados serão reclassificados como não especializados/laboração-armazém (grupo XII);
- i) Os auxiliares gráficos que desempenham as funções estipuladas no anexo I como de escolhedor (serviço de bancada) serão reclassificados nessa categoria;
- j) Os auxiliares de cozinha serão reclassificados como copeiros;
- l) As serventes operárias não especializadas que desempenham funções descritas no anexo I para a categoria de embaladora serão reclassificadas nessa categoria;
- m) As trabalhadoras classificadas como serventes, adstritas aos postos da UCAL, serão reclassificadas como operárias não especializadas/laboração-armazém;
- n) Os profissionais de engenharia e os agentes técnicos agrícolas e contabilistas ao serviço da UCAL e cooperativas agrupadas serão reclassificados e enquadrados em conformidade com o quadro seguinte:

Categorias actuais	Reclassificação	Grupos de enquadramento
Encarregado geral de fabrico.....	Profissional de engenharia de grau IV....	IV
Chefe de serviço.....	Profissional de engenharia de grau IV.... Contabilista de grau IV.....	
Chefe de secção.....	Profissional de engenharia de grau III.... Contabilista de grau III.....	V
Chefe de centro de pasteurização.....	Profissional de engenharia de grau III....	
Gerente de cooperativa.....	Agente técnico agrícola de grau VI.....	
Chefe de secção.....	Agente técnico agrícola de grau VI.....	

Categorias actuais	Reclassificação	Grupos de enquadramento
Chefe de centro de concentração .....	Agente técnico agrícola de grau V .....	VI
Analista principal .....	Agente técnico agrícola de grau IV .....	VII
Analista de 1.ª .....	Agente técnico agrícola de grau III .....	VIII
Analista de 2.ª .....	Agente técnico agrícola de grau II .....	IX
Analista de 3.ª .....	Agente técnico agrícola de grau I .....	X

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### (Garantia de manutenção de regalias)

Por efeito da entrada em vigor do presente acordo não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categorias, diminuição de retribuição ou de quaisquer regalias existentes à data da sua apresentação.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### (Comissão especial de horários)

1 — Emergente deste ACT nos termos e para os efeitos dos números seguintes, será constituída uma comissão especial de horários por 6 membros, sendo 3 representantes das organizações sindicais subscritoras deste acordo colectivo de trabalho e 3 representantes da UCAL e das cooperativas associadas.

2 — A representação sindical desta comissão será preenchida da seguinte forma, sem prejuízo do estabelecido no n.º 7:

- 1 elemento pertencerá à FSTIQFP;
- 1 elemento pertencerá à Federação do Comércio;
- 1 elemento pertencerá à FETESE;
- 3 assessores.

3 — A representação da UCAL e das cooperativas será preenchida da seguinte forma:

- 2 elementos pertencerão à UCAL;
- 1 elemento pertencerá às cooperativas associadas;
- 3 assessores.

4 — Só com o prévio e favorável acordo da comissão prevista nesta cláusula, e durante os períodos transitórios estabelecidos no número seguinte, poderão a UCAL e as cooperativas associadas proceder à alteração dos tipos de horários que vêm praticando, em conformidade com as necessidades de laboração e ou reestruturação de serviços.

5 — Para efeitos do número anterior, o período transitório vigorará para a UCAL até 31 de Dezembro de 1982 e para as cooperativas associadas até 31 de Março de 1983.

6 — As deliberações da comissão só serão válidas se contarem com os votos favoráveis de, pelo menos, 2 membros efectivos de cada uma das representações.

7 — Sempre que um assunto objecto de decisão desta comissão diga respeito especificamente a uma organização sindical não integrada na representação sindical, essa organização terá direito a substituir um dos membros indicados no n.º 2 desta cláusula.

8 — As deliberações da comissão deverão constar em acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Com a entrada em vigor do presente ACT é criada uma comissão paritária, cuja constituição é a seguinte:

- FSTIQFP — 1 representante;
- FETESE — 1 representante;
- Federação do Comércio — 1 representante;
- Federação dos Rodoviários — 1 representante;
- FENSIQ — 1 representante;
- UCAL — 3 representantes;
- Cooperativas associadas — 2 representantes.

2 — São atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste ACT, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre matéria de natureza técnica relativa à celebração do presente ACT;
- b) Interpretar as disposições e integrar lacunas do texto do presente ACT;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias;
- d) Proceder à análise e eventual reclassificação de funções das categorias profissionais previstas neste ACT e para os efeitos do mesmo.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus componentes, devendo a convocação da reunião em vista ser feita com 5 dias de antecedência, constando da mesma a respectiva ordem de trabalhos.

4 — As deliberações da comissão paritária poderão ser tomadas por maioria ou por unanimidade; neste caso passam a fazer parte integrante deste ACTV, obrigando igualmente nos mesmos termos, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — As deliberações da comissão paritária deverão constar em acta, lavrada no termo da reunião em que

foram assumidas e assinada pelos presentes, que deverão estar devidamente credenciados para o efeito.

6 — A comissão paritária pode deliberar desde que estejam presentes 2 membros de cada parte. É considerada parte o conjunto da UCAL e cooperativas ou o conjunto das organizações sindicais.

7 — Poderão participar nas reuniões da comissão paritária sem direito a voto 2 assessores por cada uma das partes.

8 — Sempre que um assunto objecto de decisão da comissão paritária diga respeito especificamente a uma organização sindical não integrada naquela comissão, essa organização terá direito a substituir um dos membros da parte sindical indicados no n.º 1 desta cláusula.

\* *Nota de esclarecimento.* — Os termos «agrupadas» e «associadas» são utilizados no articulado deste ACTV relativamente às mesmas entidades.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Abastecedor de carburantes.* — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nas bombas abastecedoras, podendo auxiliar nos serviços de lubrificador e lavador de veículos.

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

*Ajudante de encarregado de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de armazém, substituindo-o na sua ausência.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e procede à sua distribuição nos postos ou estabelecimentos, podendo eventualmente fazer a cobrança de parte das mercadorias.

*Analista.* — É o trabalhador que executa experiências, análises simples 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 orgânico.* — É o trabalhador que pode ser responsável pela manutenção e alteração dos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador. Analisa os resultados dos testes e pode ser incumbido(a) de dirigir a preparação dos programas, de os executar ou de coordenar equipas de programação.

*Analista praticante.* — É o trabalhador que pratica para as funções de analista.

*Analista principal.* — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados.

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

*Apontador.* — É o trabalhador que procede à elaboração de mapas e relatórios e documentos relativos ao pessoal, podendo proceder ao controle de entradas e saídas de produtos.

*Aprendiz.* — É o trabalhador menor de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

*Assistente de serviços.* — É o trabalhador equipado a primeiro-escriturário, que tem como funções a análise dos serviços, bem como propor ao seu chefe directo alterações para uma melhor organização destes.

*Assistente de serviço principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de assistente de serviço, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao assistente de serviço.

*Auxiliar de cozinha.* — É o trabalhador que coadjuva as cozinheiras na preparação de refeições e procede às limpezas e arrumações nos diversos sectores da cantina.

*Auxiliar de composição ou impressão.* — É o trabalhador que se prepara para ascender a oficial da respectiva especialidade.

*Auxiliar de educação infantil.* — É a trabalhadora, que em princípio deve possuir curso específico para o ensino pré-escolar, que elabora planos de actividades de classe, submetendo-os à apreciação das educadoras de infância, e que colabora com estas no exercício da sua actividade, no acompanhamento das crianças durante a sua permanência no infantário.

*Auxiliar de encadernação, brochura manual ou mecânica.* — É o trabalhador que executa serviços

de brochura e acabamentos em complemento de trabalhos tipográficos da própria oficina.

**Bate-chapas.** — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes de viaturas.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo os serviços de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e de valores, pelos quais é responsável, e que elabora a folha de caixa.

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

**Caixa principal.** — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de caixa, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao caixa.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que num posto de venda executa as tarefas necessárias à actividade do posto, nomeadamente as entradas e saídas de mercadorias, tendo à sua responsabilidade as respectivas existências. É ainda responsável pelas receitas até à sua fase de contabilização final. Executa o movimento diário em fichas apropriadas, procedendo mensalmente à sua inventariação.

**Caixeiro-ajudante.** — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

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

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que fabrica e repara manual ou mecanicamente estruturas e componentes de madeira. Utiliza madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

**Caseiro.** — É o trabalhador que executa trabalhos agrícolas e pecuários e que superintende os trabalhadores do campo, se os houver.

**Chefe de centro de processamento de dados.** — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores da empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as tarefas, e ao qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

**Chefe de departamento.** — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores da empresa, superintende no funcionamento de uma ou mais divisões e ou serviços.

**Chefe de divisão.** — É o trabalhador que depende directamente do director-adjunto ou do chefe de departamento, se o houver, e coordena os serviços dependentes da sua função.

**Chefe de equipa de recolha de dados.** — É o trabalhador que desempenha as funções dos operadores de registo de dados, podendo coordenar a actividade dos mesmos.

**Chefe de pessoal menor.** — É o trabalhador que dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

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

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que depende directamente do director-adjunto ou do chefe de divisão, se o houver, e que superintende nas secções desse serviço.

**Chefe de posto.** — É o trabalhador que superintende em serviços de concentração, tratamento, embalagem e distribuição de leite e nas secções industriais ou de produção.

**Chegador.** — É o profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

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

**Contínuo.** — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

**Controlador de caixa.** — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições ou bares, no recolhimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda, e no recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento do sector em que presta serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção e balcão. Colabora na limpeza das instalações.

**Copeiro.** — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, contribui para a constituição das ementas e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os gêneros necessários à confecção das ementas; vigia a apresentação e higiene do pessoal.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

**Director-adjunto.** — É o trabalhador, nomeado pela direcção com a concordância dos trabalhadores, no caso da UCAL com a aprovação do Governo, cujas funções são as constantes dos estatutos.

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

**Director fabril.** — É o trabalhador, nomeado pela direcção com a concordância dos trabalhadores, a quem compete dirigir, coordenar e controlar todos os serviços da fábrica.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui os produtos comercializados pela organização pelos clientes ou por postos de venda.

**Educadora de infância.** — É a trabalhadora, habilitada com curso específico e estágio, que tem sob a sua responsabilidade a orientação de classes infantis. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designada por educadora de infância a trabalhadora habilitada por diploma outorgado pelo MEU para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratada.

**Embaladora.** — É a trabalhadora que, predominantemente, embala e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

**Empregado de «snack».** — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve pequenos lanches, refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Pode preparar pequenas refeições, tais como hamburgers, cachorros, bifanas, ovos vários, saladas etc. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes exigidos pela exploração. Elabora pratos frios e confec-

ciona e serve gelados. Colabora nos trabalhos de controle e outros exigidos pela exploração e pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. Assume a limpeza das instalações.

**Encarregado.** — É o trabalhador que orienta, coordena e dirige um grupo de trabalhadores, segundo directrizes fixadas superiormente, mas que exijam o conhecimento dos processos de actuação.

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

**Encarregado geral de fabrico.** — É o profissional que, coadjuvando o director fabril, directamente chefia os serviços afectos ao sector industrial.

**Encarregado de posto de venda.** — É o trabalhador que, para além de desenvolver as funções próprias do caixeiro, orienta e é responsável por toda a actividade do posto. A promoção a esta categoria far-se-á de acordo com a cláusula 10.<sup>a</sup>

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

**Enfermeiro sem curso de promoção.** — É o trabalhador auxiliar de enfermagem com mais de 3 anos de exercício da profissão ao qual a entidade patronal deve facultar, sem perdas de ordenado base, a frequência do curso de promoção, a funcionar em escolas e centros de formação espalhados pelo País.

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

**Escolhedor (serviços de bancada).** — É o trabalhador que executa os serviços de acabamento, normalmente feito sobre bancadas ou mesas de escolha, contagem, selecção, junção e embalagem de trabalhos gráficos e impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas.

**Escriturário.** — É o trabalhador que tem como função executar trabalhos administrativos.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.



**Especializado.** — É o trabalhador que desempenha funções que exigem conhecimentos que só podem ser adquiridos através de uma aprendizagem prévia ou da prática contínua.

**Especializado principal.** — É o trabalhador que, pela sua formação prática, aptidão e experiência profissional, executa as funções mais qualificadas exigidas para a categoria de especializado.

**Estagiário gráfico.** — É o trabalhador que aguarda vaga para oficial gráfico.

**Estagiário.** — É o trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para essa função.

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

**Gerente.** — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial e fiscaliza o trabalho dos caixeiros.

**Guarda.** — É o trabalhador encarregado da vigilância do edifício, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros e mapas), podendo superintender na contabilidade; tem ainda a seu cargo a elaboração do balanço e a escrituração dos livros selados.

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

**Fogoeiro principal.** — É o trabalhador que, pela sua formação prática e teórica, aptidão e experiência profissionais, tem funções de qualificação superiores às exigidas aos outros trabalhadores fogueiros. Pode ocasional e temporariamente coordenar a actividade dos fogueiros.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros, viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as recomendações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça, programas cumpridos ou não, etc.

**Lavador.** — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos e executa serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e mudas de óleo do motor,

caixa de velocidades e diferencial e que acessoriamente poderá executar o serviço de lavagem complementar aos veículos.

**Mecânico.** — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos equipamentos ou viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que conduz uma viatura até 3500 kg e zela pelo seu bom funcionamento.

**Motorista de pesados.** — É o trabalhador que conduz uma viatura superior a 3500 kg e zela pelo seu bom funcionamento.

**Montador de pneus.** — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

**Não especializado laboração/armazém.** — É o trabalhador que executa tarefas simples e diversas, normalmente não especificadas e totalmente determinadas, colaborando com o pessoal mais especializado sem necessitar de conhecimentos profundos das funções que desempenha.

**Oficial de composição ou de impressão.** — É o trabalhador da respectiva especialidade com as funções definidas pelo sindicato a que pertence adaptadas ao serviço que executa na organização.

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

**Oficial principal.** — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas exigidas para a categoria de oficial.

**Operador de consola.** — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe os programas em cartões e em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador; executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) 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 vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com arquivo de registos de operações contabilísticas e faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos.

**Operador de máquinas de contabilidade principal.** — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de operador de máquinas de contabilidade, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao operador de máquinas de contabilidade.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que trabalha com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas.

**Operário não diferenciado ou não especializado laboração/armazém.** — É o trabalhador que executa tarefas simples e diversas, normalmente não especificadas e totalmente determinadas.

**Paquete.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que repara ou constrói edificações de base até aos acabamentos.

**Perfurador-verificador mecanográfico.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de cartões, banda ou disco magnético.

**Perfurador-verificador/operador de registo de dados principal.** — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de perfurador-verificador/operador de registo de dados, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao perfurador-verificador/operador de registo de dados.

**Pintor.** — É o trabalhador que prepara as superfícies e aplica as demãos do primário e dos acabamentos, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes nas instalações, receber correspondência e fazer registo das suas tarefas em impresso próprio.

**Praticante.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que faz o tirocínio para oficial.

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

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra,

máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

**Programador.** — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador (programa) e para os operadores (condição de utilização do programa).

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

**Prospector de vendas principal.** — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas do prospector de vendas, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao prospector de vendas.

**Recepcionista de posto.** — É o trabalhador que recebe leite directamente da produção, podendo também vender leite e outros produtos da organização.

**Secretária.** — É a trabalhadora que, além de executar tarefas de correspondência e ou esteno-dactilografia, tem conhecimentos de línguas estrangeiras e colabora directamente com a direcção, libertando-a de trabalhos de escritório de carácter geral.

**Semi-especializado laboração/armazém.** — É o trabalhador que tem funções de executar tarefas totalmente planificadas, definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

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

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

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

**Subchefe de secção.** — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central ligandó e interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado.

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

**Tipógrafo compositor manual.** — É o trabalhador que combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica, efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo Ludlow), que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta entrelínhas e material branco, que pode ter que cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

**Tipógrafo compositor mecânico.** — É o trabalhador operador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina, dentro das mesmas regras tipográficas, através de operações de teclar um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalha e compenedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumuladamente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidentes ou avaria, com carácter normal, que impeçam o funcionamento.

**Tipógrafo impressor.** — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir, por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição e efectua ajustes necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada, regula a distância e a pressão; regula a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula dispositivos de aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Assegura a sua manutenção. Tira trabalhos a mais que uma cor,

acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências.

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

**Trabalhador rural.** — É o trabalhador que executa funções agrícolas e pecuárias.

**Tractorista.** — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar tractores com ou sem reboque que lhe estão distribuídos e assegurar os serviços por estes prestados.

**Vigilante.** — É o trabalhador que colabora com as educadoras infantis e as auxiliares de educadora infantil no acompanhamento das crianças durante a sua permanência no infantário, colabora na manutenção da limpeza e higiene das salas, bem como no apoio ao refeitório.

**Profissional de engenharia.** — É o trabalhador, com o curso superior de Engenharia, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolve a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

#### *Engenheiro técnico agrário (definição):*

1 — Todo o profissional bacharel ou equiparado diplomado com um curso superior de Engenharia, nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas e habilitadas a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

**Profissional de engenharia de grau I-A ou I-B.** — É o trabalhador que adapta à prática quotidiana da empresa os seus conhecimentos teóricos de aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia; executa, sob orientação permanente de um superior hierárquico, trabalho técnico simples ou de rotina; elabora especificações e estimativas, sob orientação e controle de um profissional mais qualificado; acompanha nas diferentes fases processos de fabrico, de investigação técnico-comerciais, ensaios laboratoriais, novos projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho; participa em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos ou desenvolvimento; não tem funções de chefia.

*Profissional de engenharia de grau II.* — É o trabalhador que elabora nos diferentes ramos de engenharia da empresa estudos, ensaios, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares simples, só ou integrado em grupo de trabalho em que participe como colaborador executante; presta assistência a quadros de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e respectivos apoios, computação, laboratório, cálculos, projectos e sua concretização, coordenação de montagens e investigação; decide dentro da orientação estabelecida pela chefia, estando mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais; actua com função de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, de um quadro de engenharia mais qualificado; quando ligado a projectos, não tem chefia; participa em actividades técnico-comerciais, coordenadas por um superior hierárquico; na sua actuação utiliza fundamentalmente experiência acumulada pela empresa.

*Profissional de engenharia de grau III.* — É o trabalhador que executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões; executa trabalhos nas actividades de produção e apoio, investigação de laboratório, elaboração e concretização de projectos e interpreta resultados de computação; coordena planificações e processos técnico-fabris e de montagens; faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões; participa em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares, sem exercício de chefia de outros quadros de engenharia ou outro título académico equivalente; participa em actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros profissionais; desempenha funções de chefia de outros profissionais de nível inferior, dando-lhe orientação técnica, agregando e coordenando a sua actividade; recebe orientação de um quadro mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares ou complexos, embora o seu trabalho não seja normalmente supervisionado em pormenor.

*Profissional de engenharia de grau IV.* — É o trabalhador que exerce o primeiro nível de supervisão directa e continua de outros quadros, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias unidades estruturais da empresa, nas actividades que requerem especialização, tais como produção e respectivos apoios, laboratórios, projecto e sua concretização e computação; participa em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros quadros de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa de estudo ou desenvolvimento; distribui e delinea trabalho, dá indicação em problemas técnicos e revê trabalhos de outros quanto à precisão, tem responsabilidade permanente por outros técnicos e ou quadros de engenharia que supervisiona; promove a aplicação dos conhecimentos de engenharia

na direcção de actividades com fim e realização independentes; exerce actividades técnico-comerciais, fabris, projectos e outras; os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou unidades estruturais.

*Profissional de engenharia de grau V.* — É o trabalhador que exerce a supervisão de várias equipas de quadros do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; chefia e controla diversos sectores estruturais de empresa, coordenando a sua actividade, sendo responsável pela planificação e gestão tecnológica das mesmas, demonstrando capacidade comprovada para o trabalho científico e autónomo; toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, o qual é somente revisto quanto à justeza da solução encontrada; executa trabalho científico ou de investigação na procura de soluções para problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns; faz geralmente recomendações na escolha e remuneração do pessoal.

*Profissional de engenharia de grau VI.* — É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito; estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia; dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudo de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; colabora na elaboração da política geral da empresa; participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa; exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa, de acordo com os objectivos de política geral da empresa; exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa; realiza trabalho de consultadoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Agente técnico agrícola de grau I.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos consentâneos com a sua formação.

*Agente técnico agrícola de grau II.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos e ou de rotina, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa de domínios consentâneos com a sua formação.

*Agente técnico agrícola de grau III.* — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos ou individualizados, ligados ou não à realização de problemas específicos com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

*Agente técnico agrícola de grau IV.* — É o trabalhador que executa trabalhos individuais de estudo, análise e coordenação técnica, podendo ser responsável por projectos simples, embora sem exercício de chefia.

*Agente técnico agrícola de grau V.* — É o trabalhador que coordena actividades de orientação técnica a profissionais de grau inferior, ligados à resolução de problemas específicos, nos domínios consentâneos à sua formação, quer pela experiência acumulada quer pela capacidade de iniciativa.

*Agente técnico agrícola de grau VI.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena um ou vários sectores de empresa, dentro dos limites dos poderes conferidos e ou da sua competência, podendo exercer funções de direcção.

*Contabilistas (definição).* — São denominados contabilistas os trabalhadores habilitados pelos actuais institutos superiores de contabilidade e administração e Instituto Militar dos Pupilos do Exército e pelos antigos institutos comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército.

Podem os contabilistas desenvolver a sua actividade profissional em áreas diversificadas, tais como:

- Organização e gestão de contabilidade, nomeadamente contabilidade financeira, contabilidade de custos e de gestão e orçamentabilidade;
- Organização e gestão administrativo-contabilística, nomeadamente nos domínios de aprovisionamento, de pessoal, financeiro e de investimentos;
- Actividades comerciais e técnico-comerciais;
- Actividades de apoio jurídico, nomeadamente nos domínios da fiscalidade, das dívidas litigiosas e do direito de trabalho;
- Informática;
- Auditoria.

*Contabilista de grau I.* — São classificados neste nível os contabilistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa, executam trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina; podem tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina; o seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados; estes profissionais não têm funções de chefia.

*Contabilista de grau II.* — São classificados neste nível os contabilistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa, trabalham sob supervisão, podendo participar em equipas, mas tendo iniciativa de orientação; executam trabalhos não rotineiros da sua capacidade, podendo utilizar a experiência adquirida na empresa, e dando assistência

a outro quadro superior; podem participar em equipas de estudo e desenvolvimento ou receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade; decidem dentro da orientação estabelecida pela chefia.

*Contabilista de grau III.* — São classificados neste nível os contabilistas cuja formação de base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis I) e II) na empresa ou fora dela e que ao seu serviço fazem aplicações práticas e teóricas, de acordo com as teorias, princípios e conceitos de matéria da sua especialidade, para além de meras aplicações de regras e instruções; assistem a outros quadros superiores e executam trabalhos de rotina, sugerindo soluções a diversos problemas da sua especialidade; participam em equipas, encarregando-se já de tarefas parcelares, podendo, eventualmente, coordenar outros técnicos em subgrupos; podem decidir como adjunto da chefia hierárquica.

*Contabilista de grau IV.* — São classificados neste nível os contabilistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa, executam trabalhos da sua especialidade que requeiram aplicação de princípios, conceitos e técnicas a eles subjacentes e de grande complexidade; fazem estudos e podem, eventualmente, dirigir equipas de trabalho para estudos específicos, sugerindo as soluções dos problemas apresentados; dão orientação técnica a outros quadros superiores ou outros trabalhadores sob a sua responsabilidade; mantêm contactos a nível divisional e departamental, podendo decidir como responsáveis, com grande grau de autonomia, sendo-lhes apenas definidas, por via hierárquica, linhas gerais de orientação.

*Contabilista de grau V.* — São classificados neste nível os contabilistas cujo *currículum* profissional lhes permita assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial e que ao serviço da empresa coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade; chefiam e coordenam equipas de estudo, de planificação ou desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas inerentes que lhes sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; o trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

*Contabilista de grau VI.* — São classificados neste nível os contabilistas que, pelo *currículum* profissional e capacidade pessoal, atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço, tomam decisões de responsabilidade directiva, subordinando-se o seu poder de decisão e ou coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, que lhes são transmitidas ou executam funções de consultores de categoria reconhecida ou no seu campo de actividade.

**ANEXO II**

Grupo	Categoria	Remuneração mínima
I	Director-adjunto .....	90 000\$00
II	Chefe de departamento .....	60 000\$00
	Contabilista de grau VI .....	
	Profissional de engenharia de grau VI ..	
III	Chefe de centro de processamento de dados .....	45 000\$00
	Chefe de divisão .....	
	Contabilista de grau V .....	
	Profissional de engenharia de grau V ..	
IV	Analista orgânico .....	37 500\$00
	Analista de sistemas .....	
	Chefe de serviços .....	
	Contabilista de grau IV .....	
	Encarregado geral de fabrico .....	
	Gerente .....	
	Profissional de engenharia de grau IV	
V	Agente técnico agrícola de grau VI .....	31 500\$00
	Chefe de posto de pasteurização .....	
	Chefe de secção .....	
	Contabilista de grau III .....	
	Encarregado geral de armazém .....	
	Guarda-livros .....	
	Profissional de engenharia de grau III	
	Tesoureiro .....	
VI	Agente técnico agrícola de grau V .....	27 300\$00
	Chefe de equipa de recolha de dados	
	Chefe de pessoal menor .....	
	Chefe de posto de concentração .....	
	Compositor mecânico .....	
	Contabilista de grau II .....	
	Decorador .....	
	Encarregado .....	
	Enfermeiro .....	
	Inspector de vendas .....	
	Operador de consola .....	
	Preparador de trabalho .....	
	Profissional de engenharia de grau II	
	Secretária .....	
	Subchefe de secção .....	
VII	Agente técnico agrícola de grau IV .....	24 300\$00
	Ajudante de encarregado de armazém ..	
	Analista principal .....	
	Assistente de serviços principal .....	
	Caixa principal .....	
	Contabilista de grau 1-B .....	
	Educadora de infância .....	
	Escrutário principal .....	
	Foguetiro principal .....	
	Oficial principal .....	
	Operário de máquinas de contabilidade principal .....	
	Operador mecanográfico .....	
	Perfurador/verificador principal .....	
	Profissional de engenharia de grau 1-B	
	Prospector de vendas principal .....	
VIII	Agente técnico agrícola de grau III .....	23 150\$00
	Analista de 1.ª .....	
	Assistente de serviços .....	
	Bate-chapas de 1.ª .....	
	Caixa .....	
	Canalizador de 1.ª .....	
	Carpinteiro de 1.ª .....	
	Contabilista de grau 1-A .....	
	Encarregado de posto de vendas .....	
	Enfermeiro sem curso de promoção ..	
	Escrutário de 1.ª .....	
	Especializado principal .....	

Grupo	Categoria	Remuneração mínima
VIII	Fiel de armazém .....	23 150\$00
	Foguetiro de 1.ª .....	
	Mecânico de 1.ª .....	
	Motorista de pesados e tractorista .....	
	Oficial gráfico de composição manual ou mecânica e de impressão .....	
	Oficial electricista de 1.ª (mais de 3 anos)	
	Operador de máquina de contabilidade (mais de 3 anos) .....	
	Pedreiro de 1.ª .....	
	Perfurador-verificador (mais de 3 anos)	
	Pintor de 1.ª .....	
	Profissional de engenharia de grau 1-A	
	Prospector de vendas .....	
	Serralheiro mecânico ou civil de 1.ª ...	
	Torneiro mecânico de 1.ª .....	
IX	Agente técnico agrícola de grau II .....	21 950\$00
	Analista de 2.ª .....	
	Apontador .....	
	Auxiliar de educadora infantil .....	
	Bate-chapa de 2.ª .....	
	Caixeiro de 1.ª .....	
	Canalizador de 2.ª .....	
	Carpinteiro de 2.ª .....	
	Cobrador .....	
	Cozinheira de 1.ª .....	
	Controlador de caixa .....	
	Empregado de <i>snack</i> de 1.ª .....	
	Escrutário de 2.ª .....	
	Especializado de laboração/armazém (operário) .....	
	Estagiário gráfico .....	
	Foguetiro de 2.ª .....	
	Lubrificador de 1.ª .....	
	Mecânico de 2.ª .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista (até 3 anos) .....	
	Operador de máquinas de contabilidade (até 3 anos) .....	
	Pedreiro de 2.ª .....	
	Perfurador-verificador (até 3 anos) .....	
	Pintor de 2.ª .....	
	Serralheiro mecânico ou civil de 2.ª ...	
	Telefonista (mais de 3 anos) .....	
	Torneiro mecânico de 2.ª .....	
X	Agente técnico agrícola de grau I .....	20 800\$00
	Abastecedor de carburantes .....	
	Ajudante de motorista .....	
	Analista de 3.ª .....	
	Auxiliar gráfico de composição, impressão, encadernação, brochura manual ou brochura mecânica do 4.º ano ...	
	Bate-chapas de 3.ª .....	
	Canalizador de 3.ª .....	
	Caixeiro de 2.ª .....	
	Carpinteiro de 3.ª .....	
	Caseiro .....	
	Contínuo (mais de 21 anos) .....	
	Cozinheiro de 2.ª .....	
	Empregado de <i>snack</i> de 2.ª .....	
	Entregador de ferramentas .....	
	Escolhedor .....	
	Escrutário de 3.ª .....	
	Foguetiro de 3.ª .....	
	Guarda .....	
	Lavador .....	
	Lubrificador de 2.ª .....	
	Mecânico de 3.ª .....	
	Montador de pneus .....	
	Pedreiro de 3.ª .....	
	Pintor de 3.ª .....	
	Porteiro .....	
	Semi-especializado de laboração/armazém (operário) .....	
	Serralheiro mecânico ou civil de 3.ª ...	
	Telefonista (até 3 anos) .....	

Grupo	Categoria	Remuneração mínima
X	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Vigilante.....	20 800\$00
XI	Analista praticante do 2. <sup>o</sup> ano..... Caixa de balcão..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano..... Empregado de snack de 3. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano..... Recepcionista de posto.....	20 200\$00
XII	Analista praticante do 1. <sup>o</sup> ano..... Auxiliar gráfico de composição, impressão, encadernação, brochura manual ou brochura mecânica do 3. <sup>o</sup> ano..... Auxiliar de cozinha..... Chegador do 3. <sup>o</sup> ano..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano..... Distribuidor..... Embalador..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano..... Operário não diferenciado ou não especializado de laboração/armazém..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano..... Trabalhador rural.....	19 600\$00
XIII	Auxiliar gráfico de composição, impressão, encadernação, brochura manual ou brochura mecânica do 2. <sup>o</sup> ano..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano..... Chegador do 2. <sup>o</sup> ano..... Copeiro..... Servente de limpeza (9 horas).....	16 800\$00
XIV	Ajudante electricista do 2. <sup>o</sup> ano..... Auxiliar gráfico de composição, impressão, encadernação, brochura manual ou brochura mecânica do 1. <sup>o</sup> ano..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano..... Chegador do 1. <sup>o</sup> ano..... Contínuo (menos de 21 anos)..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano.....	13 800\$00
XV	Ajudante electricista do 1. <sup>o</sup> ano..... Aprendiz gráfico do 4. <sup>o</sup> ano..... Paquete (até 17 anos)..... Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano.....	10 800\$00
XVI	Aprendiz (até 17 anos)..... Aprendiz gráfico do 3. <sup>o</sup> ano..... Paquete (até 16 anos).....	9 000\$00
XVII	Aprendiz (menos de 17 anos)..... Aprendiz gráfico do 1. <sup>o</sup> biénio..... Paquete (até 15 anos).....	7 800\$00

### ANEXO III

#### a) Conservação e limpeza

##### Artigo 1.<sup>o</sup>

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 2.<sup>o</sup>

1 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos regularmente:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

##### Artigo 3.<sup>o</sup>

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 4.<sup>o</sup>

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

#### b) Arejamento e ventilação

##### Artigo 5.<sup>o</sup>

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todas as secções onde se verificar evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente do ar.

##### Artigo 6.<sup>o</sup>

É necessário, designadamente, que:

- Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições do trabalho;
- A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que nele trabalham;
- Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

##### Artigo 7.<sup>o</sup>

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### c) Iluminação

#### Artigo 8.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

#### Artigo 9.º

É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem as seguintes disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 10.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

### d) Temperatura

#### Artigo 11.º

Em todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda nas instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 12.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema. Particularmente nos locais em que o trabalho dos operários é dificultado pelo frio, deve adaptar-se o aquecimento artificial em condições de se manter a higiene nos locais aquecidos.

#### Artigo 13.º

É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou de refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

### e) Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 14.º

Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

### f) Água potável

#### Artigo 15.º

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 16.º

1 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### g) Lavabos

#### Artigo 17.º

As fábricas e oficinas devem ter lavabos instalados em lugar apropriado em número de um por 10 pessoas, pelos menos.

#### Artigo 18.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

### h) Sanitários

#### Artigo 19.º

Devem existir para uso pessoal em locais apropriados retretes suficientes e convenientemente mantidos em número de uma por 25 pessoas, pelo menos.

#### Artigo 20.º

1 — As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.



2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água de sifões hidráulicos e de papel higiénico e de outras facilidades análogas.

#### Artigo 21.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de 5 pessoas.

#### i) Assentos

#### Artigo 22.º

Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 23.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

#### j) Vestiários

#### Artigo 24.º

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

#### Artigo 25.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados, podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 26.º

Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

#### k) Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 27.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

#### l) Primeiros socorros

#### Artigo 28.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 29.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo de novo guarnecidos, nessa ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do seu uso.

3 — Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### m) Refeitório

#### Artigo 30.º

1 — Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

#### n) Medidas a tomar contra a propagação de doenças

#### Artigo 31.º

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre o pessoal, tais como o emprego de escarradeiras e o uso exclusivo por cada operário dos objectos que possam ser causa daquela transmissão.

#### ANEXO IV

##### Retribuições mínimas mensais entre 1 de Julho de 1981 e 30 de Setembro de 1981

Grupo	Retribuição mínima
I .....	-
II .....	50 000\$00
III .....	37 500\$00
IV .....	31 250\$00
V .....	26 250\$00
VI .....	22 500\$00
VII .....	20 000\$00
VIII .....	18 750\$00
IX .....	17 500\$00
X .....	16 250\$00
XI .....	15 650\$00
XII .....	15 250\$00
XIII .....	13 750\$00
XIV .....	11 500\$00
XV .....	9 000\$00
XVI .....	7 500\$00
XVII .....	6 500\$00

**ANEXO V**  
**Retribuições mínimas mensais**  
**entre 1 de Outubro de 1981 e 30 de Junho de 1982**

Grupo	Retribuição mínima
I .....	-
II .....	50 000\$00
III .....	37 500\$00
IV .....	31 250\$00
V .....	26 250\$00
VI .....	22 500\$00
VII .....	20 000\$00
VIII .....	19 000\$00
IX .....	18 000\$00
X .....	17 000\$00
XI .....	16 500\$00
XII .....	16 000\$00
XIII .....	14 000\$00
XIV .....	11 500\$00
XV .....	9 000\$00
XVI .....	7 500\$00
XVII .....	6 500\$00

Organizações sindicais subscritoras do texto final de revisão do ACTV/UCAL e cooperativas associadas (1982-1983):

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FETESE:

*Joaquim José Pinheiro da Fonseca,  
José Mendes Azevedo.*

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

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

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

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

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

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

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

Pelo Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Brito Filipe,  
F. Rodrigues.*

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos Agrícolas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores da Indústria Química e Afins de Portugal:

Pelo Sindicato Democrático da Química:

*José Luís Curupinha Rei.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Nacional das Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

*Fernando Filipe Bandeira,  
(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra, Único da Mestrança, Marinha, Máquinas da Marinha Mercante:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*(Assinatura ilegível.)*

Organizações empregadoras subscritoras do texto final de revisão do ACTV/UCAL e cooperativas agrupadas (1982-1983):

Pela UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa, S. C. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola de Loures:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Concelho de Mafra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Concelho de Sintra:

*Francisco Vicente Patrão.*

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Concelho de Oeiras:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho de Cascais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Concelho de Vila Franca de Xira:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite dos Concelhos de Almada e Seival:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Concelho de Sobral de Monte Agraço:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Distrito de Évora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola Leiteira do Ribatejo — RIBACAL:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Oeste Estremadura:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

São nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 3 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível).

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;

Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

Lisboa, 7 de Setembro de 1982. — Pelo Secretariado, *Maria de Jesus Lança*.

### 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 Bragança;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, *Rogério Torres*.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira.

E, por ser verdade vai esta declaração por nós assinada.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 23 de Fevereiro de 1983, a fl. 62 do livro n.º 3, com o n.º 75/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

### **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação de estagiário abrangido pela conven-

ção mencionada em epígrafe e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1982:

A — Estágio e aprendizagem:  
Estagiário.

---

### **CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares — Integração em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação de algumas das profissões abrangidas pela convenção mencionada em epígrafe e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1983, que ainda não tinha sido efectuada:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:  
Técnico de serviço social.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Acabador de imagens e estatuetas.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de mesa (*self-service*).

Profissão existente em 2 níveis:

Cabouqueiro ou montante — 5.3/6.2.

**CCT entre a Assoc. das Agências de Viagens e Turismo  
e o Sind. Nacional da Actividade Turística — Deliberação da comissão paritária**

Aos 21 dias do mês de Dezembro de 1982, a pedido do Sindicato Nacional de Actividades Turísticas, reuniu pelas 10 horas na sede da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, sita na Rua do Duque de Palmela, 2, 1.º, direito, em Lisboa, a comissão paritária a que se refere a cláusula 49.ª do CCT em vigor entre aquele Sindicato e a referida Associação.

Presentes os representantes do Sindicato:

Idalina Feio;  
Dr. Francisco Monção Leão.

Presentes os representantes da APAVT:

Dr. Alberto Rodrigues de Assunção;  
José da Silva.

Esta reunião da comissão paritária teve como objectivo corrigir algumas imprecisões e omissões em cláusulas do CCT em vigor, que passaram a ter a seguinte redacção:

**CCT para profissionais em regime efectivo**

**Cláusula 26.ª**

.....  
5 — O português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de expressão portuguesa.

**CCT para profissionais em regime eventual**

**Cláusula 7.ª**

.....  
7 — Esta cláusula não se aplica aos correios de turismo nem aos transferistas, excepto o consignado no n.º 1 se o profissional está iniciando ou terminando um serviço, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

8 — Os serviços de guias-intérpretes e transferistas efectuados aos domingos e feriados nacionais serão acrescidos de 25 % sobre a remuneração base.

9 — É acrescentado o n.º 9, com a seguinte redacção:

Os serviços de correio e turismo efectuados em domingos, de Páscoa e feriados nacionais serão também acrescidos de 25 % sobre a remuneração base.

**Cláusula 13.ª**

É acrescentado o n.º 6, com a seguinte redacção:

6 — Os profissionais em serviço, quando em viagem superior a 7 dias consecutivos, têm direito a um subsídio de 820\$ por semana para tratamento de roupas.

**Cláusula 23.ª**

(Seguro de vida)

A entidade patronal fará segurar os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estadia («tipo terra, mar e ar») no valor mínimo de 2 000 000\$ sempre que se trate de viagem com estadia.

Lisboa, 21 de Dezembro de 1982.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

*Dr. Alberto R. Assunção.  
José da Silva.*

Pelo Sindicato Nacional de Actividade Turística:

*Idalina Feio.  
Dr. Francisco Monção Leão.*

Depositado em 16 de Fevereiro de 1983, a fl. 62 do livro n.º 3, com o n.º 73/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C 1/79.

**AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros (alteração salarial e outras) — Deliberação da comissão paritária**

Aos 24 dias do mês de Novembro de 1982, reuniu a comissão técnica paritária emergente do acordo de empresa (AE) outorgado entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982.

Da ordem de trabalhos constava a criação de uma nova categoria profissional, no exercício da competência referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 19.ª do AE.

Atendendo a que está em curso no alto forno da empresa uma alteração tecnológica significativa a nível do processo, nomeadamente no respeitante ao

carregamento, e qua tal alteração implica obviamente uma mudança a nível de meios humanos do sector, não só nos seus conhecimentos específicos e responsabilidades, como também no seu aproveitamento, as partes concordaram:

1 — Criar a categoria de operador do carregamento do alto forno (a), a qual nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup> do AE, será enquadrada no nível 7 desse mesmo AE;

2 — A definição de categoria profissional que passará a ser constante do anexo I do AE é a seguinte:

É o trabalhador que, em função das condições de marcha de alto forno, opera e controla comandos automáticos e manuais, nomeadamente, do carregamento, goela, despoiramento, centrais hidráulicas e refrigeração.

3 — A criação da categoria citada no n.º 1 implica a extinção da categoria profissional de:

Operador siderúrgico de alto forno *Skips*, constante do nível 9 do anexo III do AE.

Siderurgia Nacional, 24 de Novembro de 1982.

Representantes da empresa:

Leonel Henriques Domingues.  
(Assinaturas ilegíveis.)

Representantes sindicais:

(Assinatura ilegível.)  
António Marques de Oliveira.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1983, a fl. 62 do livro n.º 3, com o n.º 72/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos — Deliberação da comissão paritária

Aos 15 dias do mês de Novembro de 1982, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 29.<sup>a</sup> do CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

Em representação do STICF estiveram presentes o Sr. Manuel dos Santos Gama e o Sr. Hélder Galvão.

Em representação das associações patronais estiveram presentes o Sr. Nuno de Carvalho Branco Macedo e o Sr. Dr. António Pequito Cravo.

Foi deliberado face aos estudos efectuados por uma comissão mista (sindical e patronal) fixar os

custos directos das viaturas, por quilómetro em 9\$70, valor que entrará em vigor a partir do dia 15 de Novembro de 1982.

Pelas associações patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas associações sindicais:

Manuel dos Santos Gama.  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Fevereiro de 1983, a fl. 61 do livro n.º 3, com o n.º 71/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

### AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FENSIQ — Feder. Nacional dos Sind. de Quadros — Deliberação da comissão paritária

Tendo suscitado dúvidas a interpretação do anexo 3 do Regulamento de Admissões e Carreiras Profissionais de Quadros Superiores (RACPQS), constante do acordo de empresa (AE) outorgado entre a Siderurgia Nacional, E. P., e as organizações sindicais acima referenciadas e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 Fevereiro de 1982, reuniu em 21 e 27 de Outubro de 1982 a comissão paritária emergente do referido AE.

Estiveram presentes os seguintes membros da referida comissão, cuja constituição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 1982:

Engenheiro José Eduardo Noronha, Dr. Leonel Henriques Domingues e Sr. Marcelino Lança Orrico por parte da Siderurgia Nacional, E. P.; engenheiro António Moreira Cavalhei-

ro, engenheiro técnico Diamantino Guerreiro Pinheiro e engenheiro maquinista da marinha mercante Fernando José Costa Abreu pela parte Sindical.

Foi de comum acordo de todos os membros dessa comissão e no exercício da competência referida na alínea a) da cláusula 16.<sup>a</sup> do AE que a contagem de tempos para evoluções e promoções nos termos dos n.ºs 6.3.3 e 6.3.4 do RACPQS deverá ser feita tendo em consideração a seguinte interpretação de (A) e «1, 2, 3, 4, 5, 6» da notação do anexo 3 do referido RACPQS:

1 — Por (A) é entendido o posicionamento de grau em que o quadro inicia a contagem de tempo para evolução ou promoção (caso das entradas pelos graus I-A, I-B, I, II e III) ou a entrada em cada um dos níveis 2, I e 0.

*Exemplo:*

- a) Licenciado ou bacharel no nível 3.1: (A) deverá ser situado no nível 5 se a sua entrada foi no grau I-A (bacharéis), em 4-A se no grau I ou I-B, em 4 se no grau II ou em 3 se pelo grau III;
- b) Quadro nos níveis 2, I e 0: (A) respeita à entrada em cada um desses níveis.

2 — Para os trabalhadores posicionados no nível 3 ou inferiores cuja contagem de tempo nos termos do n.º 1 desta interpretação atinja 1 de Junho de 1979, esta data deverá ser considerada como (A), com o grau que aí lhe foi atribuído.

*Exemplo:*

Quadro que tinha a categoria de contabilista desde 1 de Outubro de 1977 e a quem foi atribuído o grau I-B em 1 de Junho de 1979: (A) situar-se-á no nível 4-A, com início de contagem de tempo em 1 de Junho de 1979.

3 — Por (1, 2, 3, 4, 5, 6) deverá ser entendida a contagem de tempo para evolução ou promoção a partir de (A), devendo também considerar-se, se mais favorável, os tempos parcelares entre um determinado posicionamento e o seguinte.

*Exemplo:*

Quadro licenciado posicionado no n.º 3.1 em 1 de Outubro de 1981, e com entrada (A) no grau I: poderá evoluir para n.º 3.2 ao fim de 4 anos a partir de (A) ou em 1 de Outubro de 1982 (4 — 3 = 1) consoante a situação mais favorável.

Siderurgia Nacional, E. P., 27 de Outubro de 1982.

Representantes da empresa:

José Eduardo Ribeiro de Noronha.  
Leonel Henriques Domingues.  
Marcelino Francisco Lança Orrico.

Representantes dos sindicatos:

António Moreira Cavaleiro.  
(Assinatura ilegível.)  
Fernando José da Costa Abreu.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1983, a fl. 62 do livro n.º 3, com o n.º 74/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos — Alteração da comissão paritária

A representação do STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos na comissão paritária, constituída nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup> do CCTV em epígrafe, publicado no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, é assegurada por Manuel Varão Grilo, Manuel dos Santos Gama e Hélder Pereira Galvão.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial (rectificação)**

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim a p. 194, cláusula 49.<sup>a</sup> (Período de férias), onde se lê:

4 — (Redacção do actual n.º 4).

5 — (Redacção do actual n.º 4).

Deverá ler-se:

4 — (Redacção do actual n.º 5).

5 — (Redacção do actual n.º 6).

No anexo I, G — Fogueiros, «Fogueiro», linhas 2 e 3:

Onde se lê «Geradores de água sobreaquecida de termofluido», deverá ler-se «Geradores de água sobreaquecida e caldeiras termofluido».

---

**AE entre a Siderurgia Nacional, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Constituição da comissão paritária (rectificação).**

Por ter sido publicada com inexactidões a pp. 2630 e seguintes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1982, a constituição da comissão paritária mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, onde se lê «Em representação da FETESE:

Membros efectivos:

José Augusto Marques dos Santos.

Joaquim Navalho.

Membros suplentes:

Manuel Jorge Pereira Braga.

Dinis Dias da Silva».

Deverá ler-se «Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

José Augusto Marques dos Santos.

Joaquim Navalho.

António João Rodrigues Bastos Sargento.

Membros suplentes:

Manuel Jorge Pereira Braga.

Diniz Dias da Silva.

Valdemar Matias Miranda».