

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 9

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 130\$00

|                 |                       |        |         |       |            |                  |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|-------|------------|------------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. <sup>a</sup> SÉRIE | LISBOA | VOL. 58 | N.º 9 | P. 297-348 | 8 - MARÇO - 1991 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|-------|------------|------------------|

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

|   | Pág. |
|---|------|
| — ALCATEL — Comunicação de Empresa, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal                     | 299  |
| — Avon Cosméticos, L. <sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....                     | 299  |
| — Banco Totta & Açores, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....                           | 300  |
| — IMPORMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal             | 300  |
| — O Vassoureiro — Artigos em Madeira, L. <sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....  | 301  |
| — Sociedade Portuguesa Cavan, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal .....                     | 301  |
| — TRONITEC — Componentes Electrónicos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal                  | 302  |
| — VALFRIO — Produção e Comércio de Equipamentos de Frio — Autorização de redução da duração do trabalho semanal ..... | 302  |
| — A. P. C. V. — Anglo Portuguesa de Caulinos de Viana, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....     | 303  |

#### Portarias de extensão:

|  |     |
|--|-----|
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes) .....  | 304 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda .....  | 304 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal .....  | 304 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica)   | 305 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás .....  | 305 |
| — Aviso para PE das alterações aos CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 306 |

### Convenções colectivas de trabalho:

|  |             |
|--|-------------|
| — CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros — Alteração salarial e outras .....   | Pág.<br>306 |
| — CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....                      | 311         |
| — CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....                                      | 313         |
| — CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêutico e outro — Alteração salarial e outras ..... | 316         |
| — AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros .....   | 319         |



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### ALCATEL — Comunicação de Empresa, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A empresa ALCATEL — Comunicação de Empresa, S. A., com sede em São Gabriel, concelho de Cascais, e com actividade de fabrico, venda e manutenção de material de telecomunicações, encontra-se subordinada, quanto às relações laborais, à disciplina do CCT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 1977, e respectivas alterações.

Alegando motivos de gestão e económicos, bem como a uniformização da duração do trabalho semanal para trabalhadores da mesma área profissional, a sociedade vem requerer passar a laborar num período de 40 horas semanais relativamente aos trabalhadores que exercem funções no seu estabelecimento, sito na Rua de Cordeiro Ferreira, 9, em Lisboa, onde funcionam os serviços de vendas, *marketing* e planeamento, o que representa um decréscimo de horário aos limites anteriormente estabelecidos (42 horas semanais).

Nestes termos e considerando:

- 1) Não ser afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;
- 2) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu expresso acordo;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade ALCATEL — Comunicação de Empresa, S. A., com sede em São Gabriel, Cascais, alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes relativamente ao seu pessoal que presta serviço no estabelecimento de vendas, *marketing* e planeamento, sito na Rua de Cordeiro Ferreira, 9, em Lisboa, de 42 horas para 40 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspeção-Geral do Trabalho, 25 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

### Avon Cosméticos, L.<sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A empresa Avon Cosméticos, L.<sup>da</sup>, com sede social na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 14, 5.º, em Lisboa, exercendo a actividade de importação, exportação, fabricação e distribuição de cosméticos, artigos de perfumaria e outros, encontra-se subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do CCTV/

PRT para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e respectivas alterações, e requereu autorização para reduzir o período normal do trabalho de 44 horas para 40 horas semanais no gabinete de estética.

A requerente fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, procurando, por outro lado, uni-

formizar o número de horas semanais dos trabalhadores dos gabinetes de estética que possui, não havendo qualquer prejuízo para a sua economia.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade em que se insere;
- 2) Que não existe qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo, por escrito;
- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente.

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade Avon Cosméticos, L.<sup>da</sup>, com sede na Avenida de Fontes Pereira de Melo, 14, 5.º, em Lisboa, a alterar os limites da duração do horário semanal do trabalho vigente de 44 horas para 40 horas no seu gabinete de estética.

Inspeção-Geral do Trabalho, 18 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

### **Banco Totta & Açores, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal**

#### **Despacho**

O Banco Totta & Açores, S. A., com sede na Rua Áurea, 88, em Lisboa, freguesia de São Nicolau, requereu autorização para reduzir o período normal de trabalho de 35 horas para 30 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, para os empregados que laboram nas máquinas pós-marcadoras, com local de trabalho na Avenida de Miguel Bombarda, 4, em Lisboa.

Fundamentando, aduz o Banco requerente razões técnicas e económicas, nomeadamente do funcionamento da telecompensação e recolha de cheques. Por outro lado, afirma não resultar qualquer prejuízo para a sua economia.

Nestes termos e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da sociedade requerente nem do ramo de actividade em que se insere;

- 2) Que não existe qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo, por escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores;

- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, o Banco Totta & Açores, S. A., com sede na Rua Áurea, 88, em Lisboa, a alterar os limites da duração do trabalho semanal do trabalho vigente de 35 horas para 30 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, relativamente aos seus empregados que laboram com as máquinas pós-marcadoras.

Inspeção-Geral do Trabalho, 20 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

### **IMPORMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal**

#### **Despacho**

A empresa IMPORMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A., com sede e fábrica em Vale Cardal, Azambuja, tendo por actividade o fabrico de molas para automóveis, solicitou a redução do período normal de tra-

balho, após estudos efectuados sobre o impacte da redução horária na produtividade, nos seguintes termos:

- a) Período normal do trabalho fabril diurno — de 44 horas para 41 horas e 15 minutos semanais;

- b) Período normal do trabalho fabril nocturno — de 44 horas para 38 horas e 45 minutos semanais;
- c) Período normal do trabalho em regime de turnos rotativos e de laboração contínua — de 40 horas para 37 horas e 30 minutos semanais;
- d) Período normal do trabalho no sector administrativo — de 40 horas para 37 horas e 30 minutos semanais.

Fundamentando, aduz a requerente razões de gestão, nomeadamente a adopção de uma redução de 15 minutos no horário diário do trabalho fabril, sem prejuízo para a sua economia.

Assim e considerando:

- 1) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo, por

escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores;

- 2) Não ser afectado o desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade IMPORMOL — Indústria Portuguesa de Molas, S. A., com sede e fábrica em Vale do Cardal, Azambuja, a alterar os limites da duração do trabalho semanal vigentes nos termos requeridos.

Inspeção-Geral do Trabalho, 18 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

### O Vassoureiro — Artigos em Madeira, L.<sup>da</sup> — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A empresa O Vassoureiro — Artigos em Madeira, L.<sup>da</sup>, com sede social na Estrada Nacional n.º 9, Alcabideche, Estoril, e com actividade de venda de móveis e artigos diversos, encontra-se subordinada, em matéria de relações laborais, à disciplina do CCT para o comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1981, e respectivas alterações, e requereu autorização para reduzir a duração do período normal de trabalho de 44 horas para 42 horas e 30 minutos semanais.

Fundamentando, a requerente aduz motivos de gestão, não havendo prejuízo para a sua economia.

Assim e considerando:

- 1) Que foi dado parecer favorável, por escrito, pelos trabalhadores envolvidos no regime horário pretendido;

- 2) Que a alteração é compatível com o regular desenvolvimento da sociedade, bem como do sector de actividade em que se insere;
- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa O Vassoureiro, Artigos em Madeira, L.<sup>da</sup>, com sede na Estrada Nacional n.º 9, Alcabideche, Estoril, a alterar os limites da duração semanal do trabalho de 44 horas para 42 horas e 30 minutos.

Inspeção-Geral do Trabalho, 18 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

### Sociedade Portuguesa Cavan, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

#### Despacho

A Sociedade Portuguesa Cavan, S. A., com sede na Avenida do Visconde de Valmor, 76, 1.º, em Lisboa, e instalações fabris em Santa Iria de Azoia, Granja de Alpriate (Vialonga), Ovar, Vila Real, Faro e Setúbal,

e com actividade de fabricante de produtos de cimento, encontra-se genericamente subordinada, quanto às relações laborais, à disciplina do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, pu-

blicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e respectivas alterações, e requereu autorização para reduzir a duração do período normal de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais para o seu pessoal fabril que presta serviço em Abrantes-Gare, do concelho de Vila Real.

A requerente fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, não havendo prejuízo para a sua actividade económica.

Assim e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade em que se insere;
- 2) Que não existe prejuízo para os trabalhadores;

- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Sociedade Portuguesa Cavan, S. A., com sede em Lisboa, na Avenida do Visconde de Valmor, 76, 1.º, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes de 44 horas para 40 horas para o pessoal fabril que presta serviço em Abrantes-Gare, do concelho de Vila Real.

Inspeção-Geral do Trabalho, 21 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

### **TRONITEC — Componentes Electrónicos, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal**

#### **Despacho**

A sociedade TRONITEC — Componentes Electrónicos, S. A., com sede social no Parque Industrial de Carrascas, Pinhal Novo, com actividade de fabricante de componentes electrónicos, encontra-se subordinada, em matéria de relações laborais, à disciplina do CCT para os fabricantes de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e respectivas alterações.

A empresa vem requerer a redução do período semanal do trabalho de 42 horas para 40 horas semanais, com fundamentos de ordem técnica e económica, sem prejuízo para a sua economia.

Assim e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;

- 2) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo, por escrito;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade TRONITEC — Componentes Electrónicos, S. A., com sede no Parque Industrial de Carrascas, Pinhal Novo, a alterar os limites da duração semanal do trabalho de 42 horas para 40 horas.

Inspeção-Geral do Trabalho, 25 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

---

### **VALFRIO — Produção e Comércio de Equipamento de Frio — Autorização de redução da duração do trabalho semanal**

#### **Despacho**

VALFRIO — Produção e Comércio de Equipamentos de Frio, com sede na Estrada do Vale da Rosa, 119, em Setúbal, e com actividade de produção e comércio de equipamentos de frio, encontra-se subordinada, em

matéria de relações laborais, à disciplina do CCT para as indústrias metalúrgicas e metalomecânicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e respectivas alterações.

De acordo com a cláusula 77.<sup>a</sup> do referido instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o pe-

período de trabalho semanal é de 45 horas. Porém, e pelo artigo 1.º da Lei n.º 2/91, de 17 de Janeiro, fixou-se o período máximo de trabalho em 44 horas.

A empresa vem requerer passar a laborar num período semanal de 42 horas e 30 minutos, o que, efectivamente, representa um decréscimo do horário estabelecido.

Fundamentando, aduz a requerente motivos de gestão, não havendo prejuízo para a sua economia.

Assim e considerando:

- 1) Que os trabalhadores deram o seu parecer favorável, por escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores;
- 2) Que a alteração horária é compatível com o regular desenvolvimento da requerente, bem como do sector de actividade em que se insere;

- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente:

Autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a VALFRIO — Produção e Comércio de Equipamento de Frio, com sede e local de trabalho em Setúbal, Estrada do Vale da Rosa, 119, a alterar os limites da duração de trabalho para 42 horas e 30 minutos semanais.

Inspeção-Geral do Trabalho, 18 de Fevereiro de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

#### A. P. C. V. — Anglo Portuguesa de Caulinos de Viana, L.ª — Autorização da laboração contínua

##### Despacho conjunto

A sociedade A. P. C. V. — Anglo Portuguesa de Caulinos de Viana, L.ª, com sede social na Rua do Alto do Viso, Senhora da Hora, em Matosinhos, e instalações industriais em Vila Fria, Viana do Castelo, requereu autorização para laborar continuamente nos seus sectores de separação/lavagem e prensagem/secagem.

A actividade económica que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do CCT para a indústria mineira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, e respectivas alterações.

Fundamenta o requerido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente:

Os sectores referidos fazem parte de uma cadeia contínua de tratamento de preparação de minério, cuja sequência não pode ser interrompida para que tal tratamento seja feito em boas condições de aproveitamento do produto;

A maquinaria utilizada não pode ser parada, sob pena de graves custos e perdas;

Ora, só com o regime pretendido se responderá ao esforço produtivo, além de que por essa via obterá maior rendimento do equipamento instalado.

Nestes termos, considerando que:

- 1) Não existe conflitualidade na sociedade;
- 2) Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua deram o seu expresso acordo, por escrito;
- 3) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime horário requerido;
- 4) Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram inconveniente:

É autorizada, nos termos do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a empresa A. P. C. V. — Anglo Portuguesa de Caulinos de Viana, L.ª, com sede social em Senhora da Hora, Matosinhos, e estabelecimento industrial em Vila Fria, Viana do Castelo, a laborar continuamente nos seus sectores de separação/lavagem e prensagem/secagem.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Fevereiro de 1991. — O Secretário de Estado da Energia, *Nuno Manuel Franco Ribeiro da Silva*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes)**

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 extensão do texto mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas no distrito de Aveiro, incluindo o concelho de Vale de Cambra, às relações de trabalho entre entidades patronais que prossigam a acti-

vidade do comércio de carnes não filiadas nas associações patronais outorgantes, à excepção das filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Porco e outras, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outras e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda**

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 extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas no distrito da Guarda, às relações de trabalho entre en-

tidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

---

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ouriversaria do Sul e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal**

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 extensão das alterações mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1991.



A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, tornará as suas disposições extensivas no território do continente às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias

profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não representados pela associação sindical outorgante.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica).**

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*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo dos citados preceito e diploma, tornará a alteração à convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não sendo subscritoras e

não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade na área do continente 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 filiadas nas associações sindicais signatárias.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica e a FEQUIFA — Feder. dos Sind. da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás**

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 da alteração salarial ao CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991.

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

- a) A todas as entidades patronais que se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular não

inscritas na associação patronal outorgante da convenção e exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal 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 disposto no 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 extensão dos seguintes CCT mencionados em título:

- a) CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1990, por forma a torná-lo aplicável às empresas que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1987, sejam classificadas nos grupos I e I-A e que, não se encontrando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente actividade económica enquadrável no

âmbito estatutário da mesma e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas naquela convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária, com excepção do disposto na alínea seguinte;

- b) CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1990, por forma a torná-lo aplicável a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais nele previstas sem filiação sindical que se encontrem ao serviço de empresas filiadas na associação patronal signatária.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....  
2 — .....

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de:

- a) As tabelas salariais constantes nos anexos I e II desde 1 de Outubro de 1990;  
b) As tabelas salariais constantes nos anexos III e IV desde 1 de Janeiro de 1991;  
c) O subsídio de almoço será atribuído a partir do dia 1 de Janeiro de 1991;  
d) As diuturnidades terão início de acordo com o expresso na cláusula 34.<sup>a</sup>-A.

.....

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Remunerações de base mínimas mensais**

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

**Cláusula 34.<sup>a</sup>-A**

**Diuturnidades**

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

2 — A 1.<sup>a</sup> diuturnidade vencer-se-á em 31 de Janeiro de 1991 para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-B

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de 50\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a partir de 1 de Janeiro de 1991.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações (cláusula 51.<sup>a</sup>).

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Dedução no montante das remunerações mínimas

1 — .....

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

- a) Por habitação, até 1900\$/mês;
- b) Por horta, até 1\$50/m<sup>2</sup>/ano;
- c) Por água doméstica, até 150\$/mês;
- d) .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de 2400\$ pelo exercício de funções de chefia.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) .....
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 670\$ para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 210\$ para o pequeno-almoço.

#### ANEXO I

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

Grau I — 49 500\$:

Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II — 47 900\$:

Adegueiro.  
Arrozeiro.  
Auxiliar de veterinário.

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

Grau III — 46 700\$:

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

Grau IV — 42 600\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.  
Apontador.  
Carregador ou descarregador de sacos.  
Caseiro de nível B.  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.  
Emetador ou ajuntador.  
Empador ou armador de vinha.  
Esgalhador ou limpador de árvores.  
Espalhador de química.  
Gadanhador.  
Guarda de portas-de-água.  
Guarda de propriedades ou florestal.  
Podador.  
Praticante de operador de máquinas agrícolas.  
Prático apícola.  
Prático piscícola.  
Tirador de cortiça falca ou bóia.  
Trabalhador de adega.  
Trabalhador de caldeira.  
Trabalhador de estufas.  
Trabalhador de descasque de madeira.  
Trabalhador de lagar.  
Trabalhador de valagem.  
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau V — 41 400\$:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.  
Calibrador de ovos.  
Carreiro ou almocreve.  
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.  
Trabalhador agrícola de nível A.  
Trabalhador avícola.  
Trabalhador cunícola.  
Trabalhador frutícola.

Grau VI — 39 300\$:

Trabalhador agrícola de nível B.

Grau VII — De acordo com o disposto na legislação sobre o salário mínimo nacional:

Trabalhador auxiliar.

## ANEXO II

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

Grau I — 60 900\$:

Encarregado da construção civil ou metalúrgico.

Grau II — 54 000\$:

Oficial electricista.

Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>

Grau III — 48 100\$:

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>

Motorista.

Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup>

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>

Pintor de 1.<sup>a</sup>

Pré-oficial electricista.

Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>

Grau IV — 42 600\$:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>

Pedreiro de 2.<sup>a</sup>

Pintor de 2.<sup>a</sup>

Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>

Grau V — 41 400\$:

Ajudante de motorista.

Servente da construção civil.

Grau VI — 38 500\$:

Ajudante de electricista.

Grau VII — 36 200\$:

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau VIII — 32 100\$:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Grau IX — 28 100\$:

Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano.

Grau X — 25 900\$:

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau XI — 25 900\$:

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

## ANEXO III

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

Grau I — 49 500\$:

Encarregado geral de exploração ou feitor.

Grau II — 47 900\$:

Adegueiro.

Arrozeiro.

Auxiliar de veterinário.

Caldeireiro.

Carvoeiro.

Caseiro de nível A.

Encarregado de sector.

Enxertador.

Jardineiro.

Lagareiro ou mestre lagareiro.

Operador de máquinas agro-industriais.

Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III — 46 700\$:

Apanhador de pinhas.

Fiel de armazém.

Guarda florestal auxiliar.

Motoserrista.

Operador de máquinas agrícolas.

Resineiro.

Tosquiador.

Trabalhador avícola qualificado.

Trabalhador cunícola qualificado.

Trabalhador de estufas qualificado.

Vigilante de aviário.

Grau IV — 42 600\$:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.

Apontador.

Calibrador de ovos.

Carregador ou descarregador de sacos.

Caseiro de nível B.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.

Emetador ou ajuntador.

Empador ou armador de vinha.

Esgalhador ou limpador de árvores.

Espalhador de química.

Gadanhador.

Guarda de portas-de-água.

Guarda de propriedades.

Podador.

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Prático apícola.

Prático piscícola.

Queijeiro.

Tirador de cortiça falca ou bóia.

Trabalhador de adega.

Trabalhador avícola.

Trabalhador de caldeira.

Trabalhador de estufas.

Trabalhador de descasque de madeira.

Trabalhador de lagar.

Trabalhador de valagem.

Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau V — 41 400\$:

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Ajudante de queijeiro.

Carreiro ou almocreve.

Hortelão ou trabalhador horto-florícola.

Praticante avícola.

Trabalhador agrícola de nível A.

Trabalhador cunícola.

Trabalhador frutícola.

Servente avícola.

Grau VI — 40 100\$:

Trabalhador agrícola de nível B.

Grau VII — De acordo com o disposto na legislação sobre o salário mínimo nacional:

Trabalhador auxiliar.

#### ANEXO IV

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

Grau I — 60 900\$:

Encarregado da construção civil ou metalúrgico.

Grau II — 54 000\$:

Oficial electricista.

Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>

Grau III — 48 100\$:

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>

Motorista.

Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup>

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>

Pintor de 1.<sup>a</sup>

Pré-oficial electricista.

Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>

Grau IV — 42 600\$:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>

Pedreiro de 2.<sup>a</sup>

Pintor de 2.<sup>a</sup>

Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>

Grau V — 41 400\$:

Ajudante de motorista.

Servente da construção civil.

Grau VI — 38 500\$:

Ajudante de electricista.

Grau VII — 36 200\$:

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau VIII — 32 100\$:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Grau IX — 30 500\$:

Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano.

Grau X — 30 200\$:

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau XI — 30 100\$:

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

#### ANEXO V

##### Categorias profissionais e definição de funções

*Ajudante de queijeiro.* — É o trabalhador que auxilia o queijeiro no exercício das suas funções.

*Guarda florestal auxiliar.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância das zonas submetidas ao regime florestal ou cinegético para as quais foi nomeado, independentemente do seu aproveitamento agrícola, silvícola ou pecuário, assegurando as acções de polícia florestal, incluindo a fiscalização do cumprimento da legislação florestal, da caça e da pesca, e executando as actividades relacionadas com o fomento cinegético.

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

*Operador de máquinas agro-industriais.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas, tais como máquinas de terraplenagem, rectroescavadoras, *bulldozers*, etc., cuidando da sua manutenção e conservação.

*Praticante avícola.* — É o trabalhador que inicia a sua aprendizagem nos trabalhos nas salas de incubação e no sector de produção, situação que não pode ultrapassar os três meses, os quais, para todos os efeitos, são considerados períodos experimentais.

*Queijeiro.* — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico.

*Servente avícola.* — É o trabalhador que procede a limpezas, cargas e descargas quer nas naves ou pavilhões, quer nas salas de incubação.

*Trabalhador avícola.* — É o trabalhador que, no sector da produção, trata da cria, recria e produção das aves; executa também a apanha de ovos, sua eventual selecção e ou calibragem; colabora na vacinação das aves e pode também efectuar limpezas, montagem de naves, cargas e descargas.

*Trabalhador avícola qualificado.* — É o trabalhador que nas salas de incubação procede a todas ou algumas das seguintes tarefas: colocar ovos nos tabuleiros, carregar as máquinas encubadoras, escolher os ovos, transferi-los para as máquinas eclororas, tirar os pintos; pode ainda proceder à vacinação das aves, à calibragem de ovos, à limpeza e desinfectação, cargas e descargas.

*Trabalhador de estufas.* — É o trabalhador que nas estufas, designadamente de produtos hortícolas, florícolas e de cogumelos, procede a sementeiras, plantações, regas, mondas, adubações, arejamento; arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

*Vigilante de aviário.* — É o trabalhador que vigia as salas de incubação dos aviários, controlando as máquinas em funcionamento e tomando as providências adequadas.

Santarém, 4 de Fevereiro de 1991.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agricultores da Azambuja:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Aquilino Joaquim Faustino Coelho.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

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

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

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 27 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1991, a fl. 43 do livro n.º 6, com o n.º 79/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2 — A validade do presente contrato será de dois anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de revisão de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra parte obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a apresentação da contraproposta e terão a duração de 15 dias.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 44 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para empregados de escritório, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3 — Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador e do mesmo documento conste prova de consulta ao respectivo sindicato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 3850\$ mensais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Seguro e abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas de 2500\$, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 125\$ por cada dia efectivo de trabalho.

## ANEXO III

### Retribuições mínimas mensais

#### Tabela A

##### Serviços administrativos e auxiliares

| Grupos | Categorias   | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| I      | Chefe de escritório .....<br>Director de serviços .....<br>Analista de sistemas .....                                      | 91 850\$00   |
| II     | Chefe de departamento .....<br>Chefe de divisão .....<br>Chefe de serviços .....<br>Tesoureiro .....<br>Contabilista ..... | 87 450\$00   |
| III    | Chefe de secção .....<br>Guarda-livros .....<br>Programador .....<br>Chefe de vendas .....                                 | 74 050\$00   |
| IV     | Secretário de direcção .....<br>Correspondente em línguas estrangeiras ..  | 68 450\$00   |

| Grupos | Categorias  | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| V      | Primeiro-escriurário .....<br>Caixa .....<br>Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....<br>Operador mecanográfico .....<br>Operador de máquinas de contabilidade ..<br>Promotor e vendedor ..... | 66 000\$00   |
| VI     | Segundo-escriurário .....<br>Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..<br>Perfurador-verificador .....<br>Cobrador .....  | 61 950\$00   |
| VII    | Telefonista de 1.ª .....  | 55 250\$00   |
| VIII   | Telefonista de 2.ª .....<br>Contínuo .....<br>Porteiro .....<br>Guarda .....<br>Estagiário do 2.º ano .....<br>Dactilógrafo do 2.º ano .....  | 50 750\$00   |
| IX     | Estagiário do 1.º ano .....<br>Dactilógrafo do 1.º ano .....<br>Servente de limpeza .....<br>Contínuos (menores de 21 anos) .....   | 44 000\$000  |
| X      | Paquete de 16/17 anos .....   | 35 000\$00   |
| XI     | Paquete de 14/15 anos .....   | 34 450\$00   |

**Tabela B**  
**Trabalhadores de armazém**

| Grupos | Categorias  | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| A      | Analista principal .....<br>Engenheiro técnico agrário .....  | 79 000\$00   |
| B      | Caixeiro encarregado .....<br>Controlador de qualidade .....<br>Encarregado geral de armazém .....  | 73 150\$00   |
| C      | Caixeiro chefe de secção .....<br>Mestre de oficina .....<br>Encarregado de fogueiros .....   | 70 550\$00   |
| D      | Engenheiro técnico agrário estagiário .....   | 68 000\$00   |
| E      | Ajudante de controlador de qualidade ...<br>Analista químico .....<br>Encarregado de armazém .....<br>Encarregado de tanoaria .....<br>Fogoeiro de 1.ª .....<br>Oficial electricista .....<br>Adeguero .....<br>Serralheiro ..... | 63 700\$00   |
| F      | Motorista de pesados .....  | 58 100\$00   |
| G      | Ajudante de encarregado de armazém ....<br>Ajudante de encarregado de tanoaria ....<br>Ajudante de adeguero .....<br>Fogoeiro de 2.ª .....  | 58 000\$00   |
| H      | Analista químico estagiário .....<br>Caixeiro .....<br>Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro ..<br>Construtor de tonéis e balseiros .....   | 53 600\$00   |

| Grupos | Categorias   | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| H      | Fiel de armazém .....<br>Fogoeiro de 3.ª .....<br>Operador de máquinas .....<br>Preparador químico .....<br>Tanoeiro de 1.ª .....<br>Trolha ou pedreiro de acabamentos .....   | 53 600\$00   |
| I      | Preparador de vinhos espumosos .....<br>Pré-oficial electricista .....<br>Lubrificador .....   | 52 150\$00   |
| J      | Ajudante de motorista .....<br>Barrileiro .....<br>Chegador do 3.º ano .....<br>Distribuidor .....<br>Profissional de armazém (a) .....<br>Servente de viaturas de cargas .....<br>Tanoeiro de 2.ª .....<br>Trabalhador não diferenciado (tanoeiro) .. | 50 850\$00   |
| L      | Caixeiro-ajudante .....<br>Chegador do 2.º ano .....   | 45 250\$00   |
| M      | Chegador do 1.º ano .....<br>Engarrafador .....<br>Profissional de armazém (adaptação) .....   | 43 800\$00   |
| N      | Engarrafador (adaptação) .....<br>Mecânico praticante (tanoeiro) .....   | 42 700\$00   |
| O      | Aprendiz de tanoeiro do 3.º ano (b) .....<br>Engarrafador de 16 e 17 anos .....<br>Praticante de caixeiro de 16 e 17 anos ...<br>Profissional de armazém de 16 e 17 anos   | 38 500\$00   |
| P      | Aprendiz de tanoeiro do 2.º ano (b) .....  | 35 650\$00   |
| Q      | Aprendiz de tanoeiro do 1.º ano (b) .....<br>Aprendiz de caixeiro de 14 e 15 anos .....  | 33 350\$00   |

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo H.

(b) Os trabalhadores destas categorias (aprendizes) auferem o valor do salário mínimo nacional se tiverem 18 ou mais anos de idade.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1991.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Sul;  
SITEAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados Técnicos e Assalariados Agrícolas:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 27 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1991, a fl. 43 do livro n.º 6, com o n.º 80/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro, todos os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e as entidades destinatárias devem responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

4 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 1990.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Trabalho extraordinário e nocturno**

1 — .....

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores, ainda que a prazo. Estabelece-se como limite o número de 160 horas de trabalho extraordinário, por ano e por trabalhador, ou outro limite que for estabelecido por lei.

3 — .....

4 — a) O trabalhador que preste trabalho a partir das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 860\$;

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 300\$ para o pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa;

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas terá direito à importância de 390\$ para a ceia;

.....

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Retribuições mínimas**

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para fálhas de 5260\$. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inércia do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

.....

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 750\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período de trabalho efectivo.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 750\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médicos-Sociais, e desde que o trabalhador cumpra, no mínimo, um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Regime de deslocação**

1 — .....

2 — .....

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) .....

b) Almoço no montante de 860\$, contra entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário;

c) .....

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1160\$;

Dormida e pequeno-almoço — 3460\$;

Diária completa — 5600\$;  
Pequeno-almoço — 300\$;  
Ceia — 390\$;

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Transferência de local ou base de trabalho

- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou no mínimo de 90 700\$ para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Regime de seguros

2 — Os trabalhadores que se desloquem no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 30.<sup>a</sup> e na alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 5 400 000\$, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Comparticipação nas despesas

1 —

- a) A importância para aquisição do material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 7180\$;  
Cursos gerais — 11 170\$;  
Cursos complementares e médios — 18 270\$;  
Cursos superiores — 26 510\$.

### ANEXO II

#### Definição de funções

*Assistente administrativo, comercial, produção, manutenção e controlo de qualidade.* — É o trabalhador que, na área respectiva, executa e assume a responsabilidade por tarefas que lhe sejam determinadas e que requeiram estudos ou informações complexas e específicas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais menos qualificados.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

| Grupo | Categorias | Remunerações |
|-------|------------|--------------|
| I     |            | 289 900\$00  |
| II    |            | 256 200\$00  |

| Grupo | Categorias   | Remunerações |
|-------|--|--------------|
| III   |  | 221 700\$00  |
| IV    |  | 184 100\$00  |
| V     |  | 150 100\$00  |
| VI-A  | Assistente administrativo.....<br>Assistente comercial.....<br>Assistente de produção.....<br>Assistente de manutenção.....<br>Assistente de controlo de qualidade   | 136 800\$00  |
| VI-B  | Chefe de bombagem.....<br>Chefe de central.....<br>Chefe de secção.....<br>Chefe de vendas.....<br>Guarda-livros.....<br>Programador.....<br>Técnico de betão.....<br>Tesoureiro.....<br>Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado..... | 123 600\$00  |
| VII   |  | 112 900\$00  |
| VIII  |  | 103 500\$00  |
| IX    |  | 95 400\$00   |
| X     | Motorista de pesados mais de seis meses  | 93 900\$00   |
| XI    | Ajudante de motorista de pesados mais de três anos.....<br>Condutor-manobrador mais de três anos<br>Motorista de pesados até seis meses  | 90 100\$00   |
| XII   | Ajudante de motorista de pesados mais de um ano e menos de três anos<br>Condutor manobrador com menos de três anos.....  | 83 800\$00   |
| XIII  |  | 78 800\$00   |
| XIV   |  | 75 000\$00   |
| XV    |  | 59 900\$00   |
| XVI   |  | 39 300\$00   |
| XVII  |  | 35 100\$00   |

Lisboa, 12 de Novembro de 1990.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, Amável Alves.

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra de Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 28 de Novembro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSM-MMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 8 de Novembro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 4 de Dezembro de 1990.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1991, a fl. 43 do livro n.º 6, com o n.º 77/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêutico e outro — Alteração salarial e outras.

### Cláusula única

#### Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª do CCT entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1983, e parcialmente alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10, de 15 de Março de 1984, 10, de 15 de Março de 1985, 11, de 22 de Março de 1986, 11, de 22 de Março de 1987, 11, de 22 de Março de 1988, 11, de 22 de Março de 1989, e 10, de 15 de Março de 1990, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

### Cláusula 22.ª

#### Trabalho extraordinário

1 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

6 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincida com a hora normal da refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se não o puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 950\$ ou o pagamento desta despesa contra apresentação de documento.

7 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

9 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

10 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

11 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

12 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Refeições

Quando, devido a deslocamentos em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1250\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Viagens em serviço

- 1 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
  - a) *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
  - b) Pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra apresentação do documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 250\$;  
Refeição — 1250\$;  
Alojamento — 3200\$;  
Diário completa — 5950\$;

- c) *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 4 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Definição de retribuição

- 1 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 4 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 5 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 6 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 7 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 8 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

- 1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas de 3000\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Subsídio de férias

- 1 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

3 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos do subsídio de férias será a da média verificada nos 12 últimos meses em que ela tenha sido auferida.

## Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

- 1 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*
- 2 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.
- 3 — No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, os trabalhadores receberão como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor de 225\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente as refeições ou nelas participem com montante não inferior a 225\$.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>-A

##### Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas de remuneração mínimas contratuais do anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### Trabalhadores de escritório

Inclusão da categoria de operador de informática, com a seguinte definição de funções: opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

#### ANEXO IV

##### Remunerações mínimas

##### Critério diferenciador das tabelas

1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

2 — Para efeitos de aplicação das tabelas referidas no número anterior, as empresas serão enquadradas nos grupos A e B, de acordo com os seguintes critérios:

##### Empresas armazenistas

Grupo A — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 401 040 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 12 440 contos por ano;

Grupo B:

- Empresas com valor de facturação anual global inferior a 401 040 contos;
- Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 401 040 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 12 440 contos.

##### Empresas importadoras

Grupo A — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 401 040 contos;

Grupo B — empresas com valor da facturação anual global inferior a 401 040 contos.

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

5 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

6 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

7 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

8 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

9 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

| Grupos    | Profissões e categorias profissionais | Remunerações mínimas |             |
|-----------|---------------------------------------|----------------------|-------------|
|           |                                       | Tabela A             | Tabela B    |
| I.....    | .....                                 | 115 700\$00          | 102 000\$00 |
| II.....   | .....                                 | 100 100\$00          | 93 700\$00  |
| III.....  | .....                                 | 88 900\$00           | 82 500\$00  |
| IV.....   | .....                                 | 86 200\$00           | 78 400\$00  |
| V.....    | .....                                 | 77 600\$00           | 69 900\$00  |
| VI.....   | .....                                 | 68 900\$00           | 63 000\$00  |
| VII.....  | .....                                 | 62 400\$00           | 56 000\$00  |
| VIII..... | .....                                 | 56 500\$00           | 49 900\$00  |
| IX.....   | .....                                 | 51 000\$00           | 44 700\$00  |
| X.....    | .....                                 | 48 000\$00           | 43 200\$00  |
| XI.....   | .....                                 | 44 900\$00           | 41 100\$00  |
| XII.....  | .....                                 | 42 300\$00           | 41 000\$00  |
| XIII..... | .....                                 | 37 500\$00           | 32 400\$00  |
| XIV.....  | .....                                 | 35 300\$00           | 31 000\$00  |
| XV.....   | .....                                 | 33 600\$00           | 30 900\$00  |
| XVI.....  | .....                                 | 31 700\$00           | 30 800\$00  |

Porto, 16 de Janeiro de 1991.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António G. Braga da Cruz.  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIFA — Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Belmiro Luís da Silva Pereira.

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, sob compromisso de honra e para os devidos efeitos, que representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1991.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Janeiro de 1991.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1991, a fl. 42 do livro n.º 6, com o n.º 76/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A.,  
e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A., e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este acordo entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo para tabelas e clausulado com expressão pecuniária, que poderão ser revistas anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Produção de efeitos**

As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1 — A admissão de trabalhadores pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional e constantes dos anexos I e II deste AE.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

3 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho.

4 — À data da admissão deverão ser fornecidas ao trabalhador as normas internas da empresa, caso existam.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de seis meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Admissão para substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre a termo incerto, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data do início da admissão a termo incerto.

3 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituto tem preferência no seu preenchimento.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à da categoria do substituído quando aquele preencha integralmente as funções que este exercia.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, de acordo com a lei.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Definição funcional das categorias profissionais**

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que se enumeram e definem no seu anexo 1.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Atribuição de categorias profissionais**

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — É vedado à empresa atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste acordo, salvo quando se trate de desempenho de funções não previstas neste acordo mas nele englobáveis, caso em que deverá ser ouvida a comissão paritária.

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Formação e acesso profissional**

1 — A formação profissional é da competência da empresa e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.

2 — A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que a requeiram e a informação e preparação actualizadas e continuadas do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.

3 — À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação, dentro dos condicionalismos que decorram das suas possibilidades económico-financeiras.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Regime de promoções**

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 6.<sup>a</sup>

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal dará preferência de entre os trabalhadores ao seu serviço nos termos do número seguinte, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste acordo.

3 — Na promoção, a empresa obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade.

4 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Certificados**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

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

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no n.º 1 desta cláusula.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- b) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste acordo;
- d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- e) Cumprir as disposições deste acordo e da lei;
- f) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com a solicitação do trabalhador;
- g) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;



- h) Autorizar os contactos com os trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável e sem prejuízo do normal funcionamento do sector;
- i) No caso de acidente de trabalho ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer assídua e pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e da produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhe forem confiados;
- g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- h) Cumprir as demais obrigações deste acordo e da lei.

#### Cláusula 16.<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 ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções, por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

- g) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 34.<sup>a</sup>;
- i) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;
- j) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste acordo e da lei;
- l) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve.

3 — A violação das garantias previstas no n.º 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se no sindicato que na área da sua actividade represente a sua profissão.

3 — Os trabalhadores e o seu sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais.

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal 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.

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Instalações

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 ou unidade de produção e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta,

para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

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

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Composição das comissões sindicais

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

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) 50 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Em todo omissos serão observadas as demais disposições da lei sindical.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente contrato e da lei, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — 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 diários.

2 — A fixação ou alteração do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à entidade patronal, depois de ouvidos os delegados sindicais e obtida a aprovação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, se e quando for legalmente exigido.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1 — Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, poderá ser implementado o regime de laboração contínua, com a prestação do trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

2 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o sábado e domingo, devendo, no entanto, na organização dos horários procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com um domingo.

3 — Salvo quando a empresa expressamente o dispense, é obrigatório para os trabalhadores em regime de turnos rotativos em laboração contínua a prestação de trabalho nos dias feriados, o qual será remunerado nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>

4 — A entidade patronal compromete-se a não exigir a prestação do trabalho aos trabalhadores em regime de laboração contínua nos seguintes dias: domingo de Páscoa, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração de período normal de trabalho em cada semana será de 40 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>

2 — A empresa poderá, temporariamente, dispensar trabalhadores do cumprimento integral do período de trabalho previsto no n.º 1, sempre que as condições de laboração o permitam.

3 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup>

4 — A duração do trabalho normal, em cada dia, é de oito horas, podendo ser elevada para mais 30 minutos, quando se mostre necessária na elaboração da escala de turnos.

5 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de

modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto quanto aos horários de turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento seja de 12 horas ou superior.

2 — Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, precedendo autorização das entidades legalmente competentes, poderá ser implementado o regime de laboração contínua, com a prestação do trabalho organizada em regime de turnos rotativos.

3 — A duração do trabalho por turnos é, em média, de 40 horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados.

4 — No regime de trabalho por turnos os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso nunca inferior a 30 minutos nem superior a 40 minutos, a coordenar pela respectiva chefia directa, assegurada que seja a continuidade da laboração.

5 — O trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais que cinco horas seguidas de trabalho efectivo.

6 — Os trabalhadores que por determinação da entidade patronal permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para refeição receberão por esse facto, a título de compensação, o correspondente ao valor normal do tempo praticado no respectivo sector para intervalo de refeição.

7 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

8 — Durante o período referido no número anterior o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho, mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

9 — Compete à entidade patronal organizar e afixar anualmente, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

10 — A entidade patronal facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

11 — Para o preenchimento de vagas ocorridas em postos de trabalho em regime de horário normal ou de dois turnos (cinco dias) será dada preferência, em caso de igualdade de condições, aos trabalhadores de laboração contínua e de dois turnos (sete dias), respectivamente, que a elas se candidatem e que satisfaçam as condições exigidas.

12 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito e sem as respectivas condições físicas serem comprovadas pelo médico da empresa.

13 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença, comprovada pelo médico da empresa, que se revele incompatível com o regime de turnos, mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a entidade patronal a diligenciar a sua passagem a este último regime, desde que existam funções ou cargos disponíveis para o efeito, mantendo, todavia, o trabalhador direito ao subsídio de turno, desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em regime de turnos.

a) Em caso de dúvida e para o efeito previsto neste número, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta de três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela entidade patronal, que por sua vez designarão por acordo o terceiro, com voto de desempate.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e for solicitado a ingressar em regime de turnos, segundo determinado horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho para que foi solicitado depois de decorrido um período mínimo de nove horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa, podendo, todavia, o período ser alargado para as 12 horas, quando a entidade patronal entenda que as dificuldades de transporte de ida e volta do trabalhador o justificam.

15 — A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos e de laboração contínua com mais de 55 anos de idade, que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; neste sentido, os trabalhadores nestas condições serão preferidos, quando em igualdade de qualificação, para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e dentro deles os mais idosos, mantendo o direito ao subsídio de turno se preencherem as condições estipuladas no n.º 13 desta cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão obrigados a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos ponderosos para evitar danos directos e indirectos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas, ou quando haja que fazer face a acréscimos de trabalho imprevisíveis, ou quando se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 100% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

8 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, vencendo-se o descanso compensatório quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, devendo ser gozado num dos 30 dias seguintes.

9 — Nos casos da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

10 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade empregadora.

11 — Nos casos previstos no n.º 3 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

12 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de 12 horas, podendo este período ser reduzido para 10 horas quando necessidades excepcionais de serviço o justifiquem e o trabalhador der o seu acordo.

### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

4 — O trabalho suplementar nocturno é remunerado pela acumulação do acréscimo previsto nesta cláusula e o acréscimo previsto, quanto ao trabalho suplementar, na cláusula.

### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

#### **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

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

2 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior.

3 — Se a substituição durar menos que 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

4 — Nos caso em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias, o trabalhador adquirirá também o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

## **CAPÍTULO VI**

### **Transferência e deslocações**

### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

#### **Local habitual de trabalho**

1 — O local habitual de trabalho é definido pela empresa no acto de admissão do trabalhador.

2 — Na ausência de tal especificação, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.

### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Transferência de trabalhadores**

1 — A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista na cláusula 75.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresse, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

#### **Deslocações**

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

2 — Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

#### **Abonos para transportes**

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

- b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço da gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a custear o diferencial entre o valor de um seguro de responsabilidade civil obrigatória e o valor de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

A empresa suportará as despesas efectuadas pelos trabalhadores que se deslocam em serviço, que compreendem alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, sem o acordo deste, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, enquanto na nova área não atingir essa média.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguro

A empresa efectuará a cobertura de riscos de acidente de trabalho e de acidentes pessoais (invalidez permanente e morte) aos trabalhadores que regular ou permanentemente realizem serviço externo ou se desloquem para o estrangeiro ou ilhas, de valor não inferior a 14 vezes a sua retribuição mensal líquida.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal o dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal e complementar os que como tal constarem do mapa anual de turnos afixado pela empresa no início de cada ano.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano de admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho, contados até 31 de Dezembro desse ano, desde que a admissão tenha ocorrido antes de 31 de Outubro.

4 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados em excesso.

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

6 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

7 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

8 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

9 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

11 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

12 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.

13 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — 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 45.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de férias para estabelecimentos fabris**

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Emprego e da Segurança So-

cial, substituir o regime fixado na cláusula 42.<sup>a</sup> deste acordo pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Abril do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente no período de férias**

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovados que coincidam, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

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

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar**

1 — No caso em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Pagamento de férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Por falta entende-se 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 efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 52.<sup>a</sup>

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 52.<sup>a</sup> deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparecência em dia e hora determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;
- c) Doença, parto ou acidente de trabalho;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;
- g) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;
- m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- n) Até dois dias consecutivos, por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.



2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas c), e) e f) da cláusula 52.<sup>a</sup>, sem prejuízo, quanto às duas últimas, do crédito de horas estabelecido neste AE.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição, correspondente ao período de ausência.

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

- a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

4 — A entidade patronal garantirá aos trabalhadores solteiros que, após a data da entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório a percentagem de 50% sobre a sua remuneração base, reduzindo-se esta percentagem adequadamente, caso ela venha a exceder, adicionada com a retribuição militar, a remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador antes do ingresso no serviço militar.

5 — Nas mesmas condições definidas no número anterior a entidade patronal garantirá aos trabalhadores casados que venham a ingressar no serviço militar obrigatório, após a data da entrada em vigor deste acordo, o complemento da remuneração base por eles efectivamente auferida antes do ingresso no serviço militar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição o que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo III.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, devidamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

4 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento em dinheiro ou por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Em regime de dois turnos rotativos (cinco dias por semana) — 3700\$ + 6% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- b) Em regime de dois turnos rotativos (sete dias por semana) — 4300\$ + 10% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional;
- c) Em regime de três turnos rotativos (cinco dias por semana) — 13 600\$;
- d) Em regime de laboração contínua (três turnos rotativos) (sete dias por semana) — 9500\$ + 12% do vencimento base estabelecido no anexo III para a respectiva categoria profissional.

2 — Os valores das alíneas a), b), c) e d) já incluem a retribuição do trabalho nocturno, devendo, todavia, esta prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho em regime de turnos.

4 — O trabalhador mantém, todavia, o direito a receber o subsídio de turno em caso de férias, de Natal, paragem técnica de laboração por determinação da entidade patronal, doença profissional e acidente de trabalho comprovados pelo médico da empresa e enquanto durar a incapacidade temporária, bem como nos demais casos de faltas justificadas sem perda de retribuição.

5 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a entidade patronal, através dos seus representantes, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

6 — O trabalhador por turnos que se haja candidato a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

7 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da entidade patronal, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal e do disposto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — Quando o trabalhador se encontre em situação de baixa por doença, acidente de trabalho ou doença profissional, mesmo em situação de impedimento prolongado, a empresa pagará o subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado. Contudo, a empresa adiantará o quantitativo líquido da totalidade do subsídio, recebendo da Segurança Social ou da seguradora o montante que a estas entidades couber pagar.

5 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor de retribuição horária e diária

1 — A fórmula a considerar para o cálculo do salário/hora ou simples é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário normal semanal} \times 52}$$

2 — O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

### CAPÍTULO IX

#### Regime disciplinar

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste acordo e na lei.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores abrangidos por este AE mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

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

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ponderar o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias posteriores àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

8 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar do prazo referido no n.º 5 supra.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho, com perda de retribuição, até ao limite máximo de 12 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legítima, individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores ou de delegados sindicais ou de comissões de 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, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expresas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste acordo.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Consequências das sanções abusivas

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

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro da fixada neste acordo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

## CAPÍTULO X

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessação.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Cessaçã do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela focam pelas partes incluídos e líquidos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Justa causa para rescisão por parte do trabalhador

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

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 75.<sup>a</sup> deste acordo.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Trabalho de mulheres — Princípios gerais

1 — É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

2 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;
- b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea anterior será de 30 dias; sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;
- d) Interromper a licença referida na alínea b) em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;
- e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal, durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da Previdência Social;
- f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o primeiro ano após o parto, repartido pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

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

3 — Os trabalhadores com menos de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;
- b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho de requisitos de segurança.

2 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos devem obedecer às condições indispensáveis a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

A empresa disporá de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Riscos especiais

1 — A empresa está obrigada a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição fazem parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a empresa obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca o dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Comissão de higiene e segurança

1 — Na empresa será nomeada uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança, será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no local.

3 — A comissão de segurança, será coadjuvada pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste acordo, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde, compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 83.<sup>a</sup> deste contrato deverá elaborar, no decurso da vigência deste AE, com a brevidade possível, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;

- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obriguem a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — Os trabalhadores ou os sindicatos têm o direito de apresentar às empresas ou às entidades fiscalizadas todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Medicina no trabalho

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1 — A empresa deverá, nos termos da lei, criar e manter serviços de medicina no trabalho.

2 — Estes serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no trabalho, têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Prevenção e cuidados médicos

1 — A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afeições das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciará a empresa pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Elementos de trabalho

A entidade patronal deve fornecer ao médico do trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica da produção e da composição dos produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Os exames médicos periódicos deverão ter a frequência aconselhada pelos serviços médicos da empresa.

2 — Os exames médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

### CAPÍTULO XIV

#### Previdência complementar e outras regalias sociais

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Criação de seguro complementar de previdência

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, envidará esforços no sentido de criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições de previdência, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor de lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

### CAPÍTULO XV

#### Regalias sociais

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — A empresa terá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe ou carne ou dieta) e sobremesa (doce ou fruta).

a) A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — Quando se trate de aumentar a comparticipação dos trabalhadores no custo da refeição para valores significativamente superiores aos fixados, a entidade patronal deverá ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores.

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalho por turnos, é de 550\$.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal, quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, pagará o valor referido no número anterior.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Bolsas de estudo

A empresa criará bolsas de estudo a atribuir a filhos de trabalhadores que frequentem cursos superiores de engenharia, economia e gestão nos moldes a definir pela empresa através de comunicação interna.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Em tudo quanto no presente acordo se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor.

3 — Consideram-se revogados por efeito da entrada em vigor deste acordo todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto ma-

térias reguladas no presente acordo, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente reclassificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 60 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, tendo em atenção a proposta da comissão prevista na cláusula 96.<sup>a</sup> do presente acordo.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente acordo.

5 — Da decisão proferida no n.º 3, o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissão de reclassificações

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup> deste acordo será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pelo sindicato respectivo.

2 — As comissões de reclassificações dissolver-se-ão 90 dias após a entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- Interpretar e integrar o presente acordo;
- Criar profissões e categorias nos termos do anexo II;
- Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente acordo;
- Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade.

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente acordo, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Compensação para trabalhadores de escritório

Enquanto os trabalhadores de escritório praticarem o horário semanal de 40 horas terão direito a um acréscimo de vencimento de valor correspondente a 5 % do vencimento base, previsto para a respectiva categoria profissional na tabela anexa ao presente AE.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### Trabalhadores açucareiros

1 — *Chefe de turno.* — Tem a seu cargo, durante o respectivo turno, a chefia dos diversos sectores de produção, desde a alimentação de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo superior na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das ocorrências e anomalias detectadas, quer esteja ou não na sua dependência e respectiva resolução.

2 — *Encarregado.* — Tem a seu cargo um ou vários sectores, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo superior na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Colabora na execução de tarefas administrativas relacio-



nadas com a gestão do sector ou sectores a seu cargo. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

3 — *Supervisor*. — Tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal e, ainda, pode executar tarefas de carácter administrativo ou burocrático relacionadas com a gestão do sector a seu cargo.

4 — *Coordenador*. — É o profissional que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; preparação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

5 — *Fiel de armazém de 1.ª*. — Tem a seu cargo, em horário normal ou no respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

6 — *Cozedor*. — É o executante responsável pelas operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar e sua movimentação, a condução dos aparelhos de cozer (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração como centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

7 — *Apontador de registo de fabrico*. — Efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

8 — *Chefe de ensaque*. — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando, dentro do seu horário de trabalho, toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pela boa utilização de toda a instalação, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, pela utilização correcta dos meios humanos sob a sua chefia e pelo estado de higiene e limpeza dos respectivos locais de trabalho.

9 — *Fiel de armazém de 2.ª*. — Tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo, dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

10 — *Operador especializado de refinação*. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas de refinação que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização superior ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Consideram-se operadores especializados exclusivamente os trabalhadores que executem as seguintes operações: centrifugação, condução da carbonatação e filtração de licores, descoloração por resinas, descoloração por carvão animal, concentração e sector de bombagem (no sentido em que estas designações foram interpretadas até à entrada em vigor deste AE e correspondentes ao desempenho efectivo das funções das seguintes categorias: centrifugador, filtrador-carbonatador, concentrador, operador de bombagem e operador de descoloração por resinas). Actua sob orientação do respectivo chefe da linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Operador de máquinas de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pela sua limpeza.

12 — *Operador qualificado*. — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização médio ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. Consideram-se operadores qualificados os trabalhadores que exercem as seguintes operações: carvão vegetal, cal e gás; dissolvente; areadores; filtros prensa; secador, misturador de magma.

13 — *Operador de máquinas de embalagem*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas de embalar açúcar, procedendo à sua alimentação com bobinas de papel impresso ou não, tintas e colas nos locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas, limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior.

rior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estreitamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças nos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema da paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletas das embalagens colectivas. Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

14 — *Fiel de balança*. — É o trabalhador que conduz todos os veículos que entram ou saiam das instalações fabris transportando mercadorias com vista ao controlo de entradas e saídas e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico, sendo responsável pelo asseio e limpeza do respectivo local de trabalho.

15 — *Operador*. — Opera com máquinas simples, executa tarefas de média complexidade, exerce funções de vigilância de equipamento e coadjuva outros profissionais em funções mais especializadas dentro das directrizes que lhe forem dadas.

16 — *Guarda*. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias, tomando as providências que o caso exija e elaborando os relatórios que superiormente lhe sejam exigidos.

17 — *Jardineiro*. — Cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e áreas ajardinadas; semeia relvados, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros.

18 — *Tirocinante de refinação*. — É o trabalhador que executa tarefas simples no sector de refinação, podendo coadjuvar outros trabalhadores mais qualificados.

19 — *Trabalhador indiferenciado*. — Trabalhador, sem formação profissional específica, que desempenha funções simples e que não requeiram grande aprendizagem em qualquer sector da empresa, entre outras: limpezas, cargas, descargas, transportes e tarefas auxiliares de outros profissionais mais qualificados.

#### Trabalhadores de escritório

1 — *Chefe de departamento*. — É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades próprias de um departa-

mento da empresa; exerce, dentro do departamento que chefia, a orientação do grupo de profissionais (nunca menos de dois) sob as suas ordens. A classificação nesta função depende do âmbito, complexidade e responsabilidade da chefia exercida.

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

3 — *Subchefe de departamento*. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de departamento, executa as funções e tarefas que por este lhe forem cometidas e substitui o chefe de departamento nas suas faltas e impedimentos.

4 — *Secretário(a) de administração, secretário(a) de direcção ou secretário(a)*. — É o profissional habilitado com o curso de secretariado ou com conhecimentos e prática profissionais equivalentes, com conhecimentos desenvolvidos de, pelo menos, duas línguas estrangeiras, escritas e faladas, sendo uma delas, obrigatoriamente, a inglesa. Compete-lhe assegurar a rotina diária do gabinete, o expediente, a dactilografia, os contactos como o exterior (telefone, telex e fax), o arquivo da documentação e correspondência e, ainda, operar com meios de informática em tudo o que se relacionar com a sua actividade. A classificação na categoria profissional depende do nível hierárquico perante quem desempenha as funções.

*Secretário(a) de administração*. — Ocupa-se do secretariado específico da administração.

*Secretário(a) de direcção*:

Nível 1 — ocupa-se do secretariado específico de um ou vários directores, por forma directa e permanente.

Nível 2 — desempenha funções de secretariado no âmbito de uma ou várias direcções, podendo assistir pessoas de diversos níveis hierárquicos.

*Secretário(a)*. — Ocupa-se, predominante ou exclusivamente, do secretariado de adjuntos e ou assistentes de direcção e ou de outros quadros da empresa.

5 — *Técnico de expediente e arquivo*. — É o profissional responsável pela recepção do correio e sua classificação e distribuição pelos diversos sectores da empresa. Procede ao arquivo dos documentos de contabilidade e da correspondência expedida. Franquia toda a correspondência expedida e providencia o seu envio. Pode proceder ao aprovisionamento de material de escritório, efectuar a sua gestão e distribuição, de acordo com instruções recebidas. Desempenha outras tarefas compatíveis com a sua formação e categoria profissional, de acordo com instruções que lhe sejam dadas pelos superiores hierárquicos.

6 — *Escriturário principal*. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticas complexas e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes, podendo coordenar o trabalho de profissionais de categoria inferior.

7 — *Caixa*. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos, preenche cheques e procede ao tratamento informático das operações que executa, de acordo com as instruções dos superiores hierárquicos. Prepara os fundos destinados a ser depositados e toma disposições necessárias para os levantamentos.

8 — *Operador de sistemas*. — É o trabalhador que acciona e vigia um ou mais computadores; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; coloca papel nas impressoras, vigia o funcionamento dos computadores e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso e faz com que os mapas processados cheguem aos respectivos departamentos. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e fazer a recolha de dados.

9 — *Escriturário*. — Executa várias tarefas, as quais variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos às encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; ordena e arquiva recibos, cartas e outros documentos; efectua registos contabilísticos, ordena e arquiva documentação e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escrever e com computador.

10 — *Auxiliar de escritório*. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares de escritório, quer em serviços externos (entrega e recolha de documentação e de volumes junto de repartições, bancos, fornecedores, etc.), quer em serviços internos, em qualquer sector administrativo da empresa.

11 — *Dactilógrafo/a*. — Escreve à máquina ou em processador de texto cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; opera com aparelhos de fotocópia, telex e telefax. Acessoriamente, pode executar os serviços de arquivo.

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

## Trabalhadores cobradores

*Cobrador*. — É o profissional que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, podendo ainda efectuar serviços de fiscalização e recolha de informações.

## Trabalhadores de serviço social

*Assistente social*. — É o trabalhador habilitado com curso específico e que desempenha as respectivas funções na área dos serviços sociais da empresa.

## Trabalhadores da construção civil

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

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

3 — *Estucador*. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

4 — *Carpinteiro de limpos*. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

5 — *Pedreiro*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

6 — *Carpinteiro de tosco ou cofragem*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

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

8 — *Aprendiz*. — Trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e que coadjuva os oficiais sob a orientação destes.

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

## Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — *Contínuo*. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente, transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — *Trabalhador de limpeza e ou lavandaria e costura.* — Executa tarefas relativas a limpezas, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

3 — *Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

#### Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado.* — Trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado.* — Trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa.* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial electricista/electrónica.* — É o oficial electricista com conhecimentos de electrónica que instala e faz a conservação de aparelhos e equipamentos electrónicos, utilizando devidamente os respectivos aparelhos de detecção, além de instalar e reparar sistemas de correntes fortes.

5 — *Oficial principal.* — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

6 — *Técnico de electrónica.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em de-

terminado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

7 — *Oficial.* — Trabalhador electricista devidamente habilitado com carteira profissional que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

8 — *Pré-oficial.* — Trabalhador electricista devidamente habilitado com carteira profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

10 — *Aprendiz.* — Trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório.* — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha. Elaborar ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado de refeitório.

3 — *Cozinheiros (1.ª, 2.ª e 3.ª)*. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiros; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

4 — *Empregado de refeitório*. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### Trabalhadores enfermeiros

1 — *Enfermeiro*. — Administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência, presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

#### Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogheiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogheiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas de vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessárias.

3 — *Ajudante de fogheiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogheiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogheiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua 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, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

#### Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

2 — *Ajudante de motorista*. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

## Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Co-soante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

## Trabalhadores técnicos de vendas

1 — *Chefe de secção de vendas*. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pela nota de encomenda.

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

4 — *Prospector de vendas*. — Verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

5 — *Vendedor especializado*. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

## Trabalhadores telefonistas

1 — *Telefonista*. — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

## Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente, executando ou não trabalhos da sua especialidade orientado directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que na dependência dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da profissão de metalúrgico na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

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

6 — *Torneiro mecânico*. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de 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.

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

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

9 — *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.

10 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta



os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

11 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

12 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências, operando com meios informáticos, e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

13 — *Chefe de armazém*. — Tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos e pelo tratamento informático do seu sector. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

14 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e os subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimentos aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

15 — *Praticante*. — Trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para vir a ascender a categoria superior.

16 — *Aprendiz*. — Trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob a orientação destes.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Trabalhadores açucareiros

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional. — Os tirocinantes serão promovidos às categorias profissionais respectivas após 12 meses de prática.

#### Trabalhadores de construção civil

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Aprendizagem:

2.1.1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial;

2.1.2 — Os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

2.1.3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzido o tempo de aprendizagem para um ano;

2.1.4 — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor.

2.2 — Promoções:

2.2.1 — Os auxiliares menores serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos de idade;

2.2.2 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria.

#### Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Idade mínima de admissão de 16 anos para os paquetes e de 18 anos para as restantes categorias;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos;

2.2 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso.

#### Trabalhadores electricistas

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido um trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois anos de serviço efectivo na profissão ou logo que completem 18 anos de idade;

2.2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria;

2.3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria.

### 3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

## Trabalhadores enfermeiros

1 — Condições de admissão. — Só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com o curso geral de enfermagem.

## Trabalhadores de escritório

1 — Condições de ingresso na profissão:

1.1 — Só podem ingressar na profissão os trabalhadores com o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equiparado;

1.2 — Só poderão ingressar nas categorias de programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão e director de serviços os trabalhadores com o curso superior de Contabilidade e Administração ou equivalente legal ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e o mínimo de 21 anos de idade;

1.3 — Só poderão ser admitidos como técnicos administrativos os trabalhadores que tenham como habilitações mínimas o 12.º ano ou equiparado e o mínimo de 21 anos de idade.

2 — Acesso e promoções:

2.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atingirem 21 anos de idade;

2.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos;

2.3 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ingressarão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos naquelas categorias;

2.4 — Qualquer trabalhador admitido com mais de 21 anos de idade será promovido, nos termos dos números anteriores, após o decurso de dois anos de serviço.

## Trabalhadores fogueiros

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 18 anos;
- b) Ter as habilitações mínimas legais e possuir as condições indispensáveis para o exercício da profissão, de acordo com as disposições legais específicas da actividade.

2 — Aprendizagem. — A aprendizagem de condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições legais específicas.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro desde que o quadro da empresa tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais específicas;

3.2 — Encarregado — esta categoria só poderá existir quando haja, no mínimo, quatro fogueiros. No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com as disposições legais específicas.

## Trabalhadores de hotelaria

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Idade mínima de admissão de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;

2.2 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguidos de período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.ª

## Trabalhadores metalúrgicos

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os aprendizes serão promovidos a praticantes após dois anos de serviço efectivo na profissão ou logo que completem 18 anos de idade, sem prejuízo de cumprirem sempre, pelo menos, um ano de aprendizagem;

2.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico profissional ou de um centro de formação profissional, bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem;

2.3 — Os praticantes serão promovidos ao escalão imediato da respectiva profissão logo que completem dois anos de serviço naquela categoria;

2.4 — Os profissionais do 3.º e 2.º escalões serão promovidos aos escalões imediatamente superiores ao fim de três anos de permanência nos respectivos escalões.



### Trabalhadores químicos

#### 1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina — curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal — curso de química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador — escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional. — Estagiário — o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de um ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascenderá automaticamente à classe de 3.<sup>a</sup>

#### 3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.<sup>a</sup> a analista de 2.<sup>a</sup>;

Três anos na passagem de analista de 2.<sup>a</sup> a analista de 1.<sup>a</sup>

### Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 21 anos;
- Possuírem carta de condução;
- A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

#### 2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo;

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de 15 minutos para proceder a quaisquer registos.

### Trabalhadores técnicos de desenho

#### Acesso e promoções:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

- O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas — serão classificados como tirocinantes de 2.<sup>o</sup> ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional — serão classificados como tirocinantes de 2.<sup>o</sup> ano.

### Trabalhadores telefonistas

A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

#### Disposição geral quanto a promoções

1 — Nas promoções previstas neste anexo que decorram da antiguidade do trabalhador pode sempre a entidade patronal opor-se à passagem automática a categoria ou escalão superior desde que, por escrito, comprove a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa terá direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho pela comissão paritária.

### ANEXO III

#### Enquadramento

| Vencimento base | Profissões e categorias |  |
|-----------------|-------------------------|--|
| 132 500\$       | 01                      | Encarregado geral da conservação e manutenção.   |
| 117 500\$       | 02                      | Chefe de departamento.<br>Chefe de turno.<br>Programador.<br>Encarregado — metalúrgicos.<br>Encarregado — electricistas.<br>Encarregado — construção civil.<br>Encarregado — fogueiro.<br>Chefe de laboratório de rotina.<br>Desenhador projectista.<br>Chefe de secção de vendas.<br>Experimentador de investigação.<br>Assistente social.<br>Técnico de electrónica. |
| 105 000\$       | 03                      | Subchefe de departamento.<br>Subencarregado — metalúrgicos.<br>Subencarregado — electricistas.<br>Secretário(a) de administração.<br>Inspector de vendas.<br>Chefe de cozinha.<br>Encarregado — açucareiros.<br>Caixa.<br>Enfermeiro.  |
| 100 000\$       | 04                      | Encarregado de refeitório.<br>Supervisor.<br>Chefe de equipa.<br>Chefe de armazém — metalúrgicos.<br>Secretário(a) de direcção — nível 1.<br>Oficial electricista/electrónica.   |

| Vencimento base | Profissões e categorias |  |
|-----------------|-------------------------|--|
| 97 500\$        | 05                      | Oficial principal — metalúrgicos.<br>Oficial principal — electricistas.<br>Escriturário principal.<br>Analista principal.<br>Desenhador com mais de seis anos.   |
| 96 000\$        | 06                      | Promotor de vendas.<br>Prospector de vendas.<br>Secretária de direcção — nível 2.  |
| 93 750\$        | 07                      | Analista de 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> — açucareiros.<br>Escriturário de 1. <sup>a</sup><br>Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup><br>Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup><br>Canalizador de 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém — metalúrgicos.<br>Fogoeiro.<br>Soldador de 1. <sup>a</sup><br>Desenhador de dois a seis anos.<br>Secretário(a).<br>Cosedor.<br>Coordenador.<br>Oficial electricista.<br>Vendedor especializado.<br>Pedreiro de 1. <sup>a</sup><br>Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> (limpos e tosco ou cofragem).<br>Estucador de 1. <sup>a</sup><br>Pintor de 1. <sup>a</sup> com mais de três anos.<br>Operador de sistemas.<br>Técnico de expediente e arquivo. |
| 88 500\$        | 08                      | Cozinheiro de 1. <sup>a</sup><br>Motorista de pesados.<br>Apontador de registo de fabrico.<br>Chefe de ensaio.   |
| 85 500\$        | 09                      | Operador especializado de refinação.<br>Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> — açucareiros.<br>Escriturário de 2. <sup>a</sup><br>Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup><br>Lubrificador de 1. <sup>a</sup><br>Analista de 2. <sup>a</sup><br>Motorista de ligeiros.<br>Operador de máquinas elevatórias e transporte.<br>Desenhador de zero a dois anos.<br>Fiel de balança.<br>Pintor de 1. <sup>a</sup><br>Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup><br>Canalizador de 2. <sup>a</sup><br>Soldador de 2. <sup>a</sup>   |

| Vencimento base | Profissões e categorias |   |
|-----------------|-------------------------|---|
| 79 000\$        | 10                      | Operador qualificado de refinação.<br>Escriturário de 3. <sup>a</sup><br>Guarda.<br>Contínuo.<br>Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup><br>Lubrificador de 2. <sup>a</sup><br>Preparador — químicos.<br>Analista de 3. <sup>a</sup><br>Pré-oficial electricista.<br>Cozinheira de 2. <sup>a</sup><br>Telefonista.<br>Operador de máquinas de embalagem.<br>Pedreiro de 2. <sup>a</sup><br>Pintor de 2. <sup>a</sup><br>Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> (limpos e tosco ou cofragem).<br>Estucador de 2. <sup>a</sup><br>Lubrificador de veículos automóveis.<br>Ajudante de fogoeiro.<br>Cobrador.<br>Auxiliar de escritório.<br>Jardineiro.<br>Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup><br>Canalizador de 3. <sup>a</sup><br>Soldador de 3. <sup>a</sup> |
| 74 000\$        | 11                      | Operador.<br>Dactilógrafo(a).<br>Tirocinante — técnicos de desenho.<br>Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>  |
| 67 000\$        | 12                      | Empregado de refeitório.<br>Ajudante — metalúrgicos.<br>Ajudante — electricistas.<br>Ajudante — construção civil.<br>Ajudante de motorista.<br>Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano — escritórios.<br>Trabalhador de limpeza e ou lavanderia e costura.  |
| 60 000\$        | 13                      | Trabalhador indiferenciado.<br>Tirocinante de refinação.<br>Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano — escritórios.<br>Praticante — metalúrgicos.  |
| 40 100\$        | 14                      | Paquete.<br>Auxiliar menor — construção civil.<br>Aprendiz (menor de 18 anos em qualquer profissão).  |

**AE entre a RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A.,  
e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.**

**Aditamento**

Podendo-se suscitar dúvidas sobre o nível de enquadramento e respectivo vencimento base da categoria profissional de oficial electricista/electrónica no texto do AE entregue para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, as partes outorgantes do respectivo AE fazem saber que a referida categoria pro-

fissional é enquadrada no nível 4, com o vencimento base de 100 000\$, no anexo III.

Porto, 15 de Fevereiro de 1991.

Pela RAR — Refinarias de Açúcar Reunidas, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

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

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleos e Gás:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

Pelo Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Augusto de Sousa.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte.

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

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

E por ser verdade vai esta declaração assinada pela comissão executiva.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

#### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, sob compromisso de honra e para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 20 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1991, a fl. 43 do livro n.º 6, com o n.º 78/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.