

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 6

1.ª SÉRIE

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

Preço 38\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 50	N.º 6	P. 555-592	15-FEVEREIRO-1983
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/Portarias:

	Pág.
— Gratificações percebidas pelos empregados das salas de jogos dos casinos.....	556

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Chapelaria do Dist. de Aveiro e outro .....	558
— Aviso para PE da alteração salarial ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo .....	558
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços .....	559
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	559

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras.....	560
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial .....	584
— CCT entre a AEVT — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Alteração salarial .....	585
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabaco e outros — Alteração salarial e outras .....	586
— ACT para o sector de olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo — Alteração salarial.....	589
— AE entre a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial .....	590
— Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT e respectivas alterações entre aquela associação patronal e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	591
— Acordo de adesão entre a A. C. Campos ao ACT, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal .....	592
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre — Constituição da comissão paritária .....	592

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Gratificações percebidas pelos empregados das salas de jogos dos casinos

Tendo em atenção o disposto nos artigos 4.º e 13.º do Decreto n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto n.º 43 044, de 2 de Julho de 1960.

Considerando que o despacho de 9 de Abril de 1974, publicado no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 17, de 8 de Maio de 1974, que estabelece as regras de distribuição das gratificações percebidas pelo pessoal das salas de jogos tradicionais dos casinos se encontra nalguns pontos desactualizado;

Considerando que o Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos entendeu conveniente propor a alteração do processo de distribuição das gratificações.

Ouvidos o Conselho de Inspecção de Jogos, o Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos e a Associação Portuguesa das Empresas Concessionárias das Zonas de Jogo e com parecer favorável da Secretaria de Estado do Turismo:

Estabelecem-se as seguintes regras, às quais deve obedecer a distribuição das gratificações percebidas pelos empregados das Salas de Jogos dos Casinos previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 48 912, de 18 de Março de 1969:

1 — As gratificações recebidas pelos empregados nas mesas de jogo serão obrigatoriamente depositadas em caixas existentes nas respectivas mesas.

2 — As gratificações a que se refere o número anterior serão distribuídas quinzenalmente pelos empregados que prestam exclusivamente serviço nas salas de jogos tradicionais e exerçam as seguintes profissões:

- a) Chefe de partida;
- b) Fiscal-chefe;
- c) Chefe de banca;
- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador;
- f) Ficheiro fixo;
- g) Ficheiro volante;
- h) Contínuo e porteiro;
- i) Controlador de identificação.

3 — Para determinação da parte das gratificações a atribuir aos empregados, estes serão agrupados nas classes constantes do mapa anexo.

4 — Os empregados a que se referem as alíneas f) a i) ao ascenderem à profissão prevista na alínea e) ingressam directamente na classe B, se tiverem mais de 3 anos de efectivo serviço na anterior profissão.

5 — A classificação dos empregados com vista à aplicação do presente despacho carece de confirmação dos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

Para este efeito, as empresas concessionárias enviarão anualmente àquele Ministério e ao Sindicato os mapas de pessoal das salas de jogos tradicionais e, no caso de alterações, comunicarão as mesmas, obrigatoriamente, no prazo de 1 mês.

Quando uma concessionária explore na mesma zona de jogo mais de 1 casino, o pessoal ao seu serviço constituirá um quadro único, para efeitos deste despacho.

6 — Do montante das gratificações a que se refere o n.º 1 destinar-se-ão:

	Porcentagens
a) Para o pessoal abrangido por este despacho .....	88
b) Para o Fundo de Assistência dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos	12

7 — As gratificações a que se refere a alínea a) do número anterior serão distribuídas da seguinte forma:

- Classe A — 6 vezes o valor de x;
- Classe B — 4 vezes o valor de x;
- Classe C — 2 vezes o valor de x;
- Classe D — 1 vez o valor de x.

O valor de x será determinado pela aplicação da fórmula:

$$x = \frac{G}{6 \cdot A + 4 \cdot B + 2 \cdot C + D}$$

em que:

G = à importância a distribuir.

A, B, C e D = ao número de empregados abrangidos pelas respectivas classes.

8 — A distribuição das gratificações aos chefes de partida e fiscais-chefes apenas poderá abranger um número de empregados cuja limitação é a seguinte:

- a) Chefe de partida — 1 por casino;
- b) Fiscais-chefes — um número que não ultrapasse 5 % dos classificados nas alíneas a) e e) do n.º 2, tomando-se por base 20 ou o seu múltiplo imediatamente superior ao número total dos empregados considerados se estes não ultrapassarem o número de 100; caso seja superior a este número, tomar-se-á por base 15 ou o seu múltiplo imediatamente superior, com arredondamento por excesso;
- c) Quando no mesmo casino preste serviço um número de empregados que ultrapasse o limite considerado nas alíneas a) e b), os mesmos receberão, em conjunto, a parte das gratificações correspondentes ao número encontrado através da limitação anterior.

9 — As gratificações recebidas directamente pelo pessoal abrangido pelas alíneas f) a i) do n.º 2 não en-

tram na distribuição geral por dificuldade de controle, tendo-se tomado, no entanto, esse facto em consideração na fixação das percentagens recebidas.

10 — As caixas destinadas ao depósito das gratificações serão do modelo a aprovar pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

11 — O apuramento das gratificações será feito diariamente e logo após o termo do funcionamento do jogo por uma comissão de apuramento constituída em cada casino por 1 representante do Fundo de Assistência dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos, 1 representante da empresa concessionária e 2 representantes dos chefes de banca ou fiscais e pagadores designados pelos interessados.

12 — As importâncias apuradas diariamente serão registadas em quadruplicado, em livros próprios de folhas destacáveis, logo após a sua determinação.

As referidas folhas serão assinadas por todos os membros da comissão de apuramento e terão os seguintes destinos:

- O original para a comissão de distribuição das gratificações;
- O duplicado para ser afixado nas instalações do pessoal;
- O triplicado para a empresa concessionária;
- O quadruplicado para o fundo de assistência.

Os duplicados das folhas de registo serão enviados ao Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos, após o recebimento, pelos interessados, das importâncias das gratificações respectivas.

13 — As importâncias das gratificações apuradas diariamente serão depositadas no primeiro dia útil imediato, em conta bancária especial aberta em nome da comissão de distribuição das gratificações.

Esta comissão, com sede no próprio casino, ou, no caso de a empresa concessionária explorar na mesma zona de jogo mais de um casino, naquele que for escolhido pelos interessados, será constituída por 1 representante da empresa concessionária e por 4 representantes dos empregados das salas de jogos com direito às gratificações, representando 1 os fiscais, 1 os pagadores, 1 os ficheiros-fixos e 1 as restantes categorias, de modo a estarem presentes empregados de todos os casinos quando a empresa explore mais de 1.

Em regulamento interno será estabelecida a forma de rotação dos representantes dos empregados, no caso previsto na parte final do parágrafo anterior.

A comissão compete elaborar o mapa de distribuição, extrair 3 cópias e efectuar as liquidações nos termos do disposto no n.º 14.

O original do mapa será para arquivo da comissão, nele devendo ser apostas as assinaturas dos empregados, o duplicado para afixar nas instalações, o triplicado para o fundo de assistência e o quadruplicado para a empresa concessionária.

14 — As liquidações serão feitas quinzenalmente, nos dias 1 e 16 de cada mês, ou coincidindo estes dias com sábados, domingos ou feriados, no primeiro dia útil que se lhes seguir, pelo sistema de ordem de transferência bancária, para as contas dos empregados quanto às im-

portâncias a estes devidas e para a Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência na parte respeitante ao fundo de assistência.

É vedado o uso de cheque para qualquer levantamento e a ordem de transferência bancária só será válida quando assinada por 3 elementos da comissão de distribuição das gratificações, sendo uma das assinaturas obrigatórias a do representante da empresa concessionária.

15 — Os membros das comissões de distribuição são solidariamente responsáveis pela distribuição das gratificações a que este despacho se refere fora dos termos nele previstos, bem como por quaisquer irregularidades cometidas, salvo se, em acta, tiverem votado contra a resolução ou nela não tenham participado.

16 — Os empregados mantêm o direito às gratificações nos seguintes casos:

- a) Quando as faltas ao trabalho sejam justificadas pela empresa ou se encontrem ao abrigo das disposições legais aplicáveis ao regime de faltas;
- b) Durante o período de suspensão da actividade profissional por motivo de processo disciplinar e até conclusão deste;
- c) Quando afastados do serviço por doença verificada pelo médico dos serviços médico-sociais, durante o período de 6 meses a contar da data da baixa.

As baixas por doença são cumuláveis quando, entre o dia da última alta e o da baixa seguinte, não tenha decorrido 1 ano.

Esgotado o período de 6 meses o empregado só readquire o direito ao recebimento de gratificações na situação de doente, se tiver retomado o trabalho e prestado serviço durante o período mínimo de 1 ano.

Quando o período de 6 meses se esgote numa só baixa sem interrupção e o médico assistente comprove a existência de doença crónica ou de evolução prolongada, o direito ao recebimento de gratificações será prorrogado por um novo período de 6 meses.

17 — Ficam revogados os despachos de 9 de Abril de 1974 e 2 de Março de 1979.

18 — O presente despacho entra em vigor no início da quinzena imediata à da sua publicação.

Ministério do Trabalho, 20 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

#### MAPA

Profissão	Classes
Profissionais a que se referem as alíneas a) a e), inclusive, do n.º 2 deste despacho, com mais de 5 anos de efectivo serviço .....	A
Idem, com mais de 1 ano e menos de 5 anos de efectivo serviço .....	B
Idem, com menos de 1 ano de efectivo serviço ..	C
Ficheiros fixos (caixas vendedoras) .....	C
Ficheiros volantes .....	D
Ficheiros fixos (caixas compradoras), contínuos, porteiros e controladores de identificação .....	D

# PORTARIAS DE EXTENSÃO

## PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Chapelaria do Dist. de Aveiro e outro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 7 de Agosto de 1982, foram publicadas alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e o Sindicato dos Trabalhadores de Chapelaria do Distrito de Aveiro e outro.

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

Considerando a existência na área da convenção de entidades patronais e trabalhadores dos sectores económico e profissional regulados não representados pelas associações signatárias;

Considerando a conveniência em promover a uniformização das condições de trabalho no referido sector de actividade e na área de aplicação da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, e tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida:

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

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

### Artigo 1.º

As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Chapelaria do Distrito de Aveiro e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 7 de Agosto de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no distrito de Aveiro a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

### Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 1 de Fevereiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

---

## Aviso para PE da alteração salarial ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da alteração salarial ao ACT mencionado em epígrafe, celebrado entre a empresa Cerâmica de Sintra de Eduardo Ferreira Laires e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, nesta data publicada, a todas as entidades patronais que, não tendo outorgado a referida alteração, exerçam no território do continente, com excepção da província do Minho, a indústria de olaria de barro vermelho ou fabrico de grés decorativo e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na PRT para o sector, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, e na alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1981, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos filiados nas federações outorgantes ao serviço das empresas signatárias da alteração salarial.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços**

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, nesta data publicado.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- 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 do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das disposições ainda em vigor da convenção mencionada em epígrafe e da alteração publicadas respectivamente nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, bem como da alteração salarial e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1982.

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

- 1) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiadas ou não nos sindicatos outorgantes;
- 2) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não incritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales  
e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva), em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1 — Esta convenção entra em vigor nos termos da lei.

2 — A tabela salarial produz efeitos a 1 de Dezembro de 1982.

3 — Os prazos de vigência e denúncia da presente convenção são os constantes na lei.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Definição de categoria profissional)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados de harmonia com as suas efectivas funções numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo II.

2 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Atribuição de categorias)

1 — A atribuição de categorias e classes aos trabalhadores será feita pela empresa de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — As definições das categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer dos organismos abrangidos por esta convenção ou

de qualquer trabalhador ou empresa interessados, através do seu sindicato e associação, respectivamente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — É de 14 anos a idade mínima de admissão, salvo condições expressas no anexo I.

2 — Os postos de trabalho vagos nas empresas deverão ser preenchidos, na medida do possível, por trabalhadores dessas empresas, desde que possuam para o efeito as competentes habilitações técnicas e literárias, devendo dar-se preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa.

3 — Antes de se verificarem admissões, as empresas deverão consultar prioritariamente a lista dos trabalhadores desempregados do sector inscritos no serviço de colocação dos sindicatos e Direcção de Serviços de Emprego.

4 — Em relação aos trabalhadores desempregados inscritos nos sindicatos que as empresas entendam admitir, estas obrigam-se a colocar prioritariamente os chefes de família que não usufruam de qualquer pensão de invalidez ou reforma.

5 — A admissão dos trabalhadores a título experimental é feita pelo período de 15 dias, podendo ser prorrogado por mais 15 dias, por acordo de ambas as partes.

6 — Findo o período experimental, o trabalhador considera-se efectivo desde a data de admissão.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Exames médicos)

1 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se os candidatos têm saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Se o candidato for reprovado por inaptidão física deve o médico fundamentar as razões da sua exclusão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Documento de admissão)

1 — No acto de admissão, as empresas entregarão obrigatoriamente ao trabalhador admitido um do-

cumento autenticado por ambos, do qual constem: identificação do trabalhador em causa, categoria profissional, profissão, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho ou referência ao horário de trabalho por turnos, quando for o caso, local de trabalho e demais condições eventualmente acordadas.

2 — As empresas comprometem-se a entregar ao delegado sindical, ou ao respectivo sindicato, na falta daquele, no prazo de 8 dias após o período experimental, uma cópia do documento referido no número anterior.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Readmissão)

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

3 — O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a respectiva pensão, em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, desde que essa anulação se verifique no prazo de 2 anos após a data da atribuição da pensão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria ou classe superior passará a receber a retribuição da categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Em todos os casos em que a substituição se prolongue por um período superior a 6 meses seguidos, será o substituto integrado na retribuição estabelecida para a categoria ou classe do trabalhador substituído, exceptuadas as substituições por efeito do período de férias. Caso a substituição não se verifique em virtude de o titular do lugar ter sido chamado a prestar serviço militar obrigatório ou estar impedido por doença prolongada ou acidente de trabalho, será o substituto também promovido à categoria ou classe inerentes às funções para que foi chamado.

3 — No caso de o trabalhador substituto continuar a desempenhar as funções do substituído durante mais de 15 dias após o regresso e retoma do serviço deste, será o substituto integrado na categoria e classe do substituído.

4 — Todos os trabalhadores indicados para a substituição de outros que não desempenhem fun-

ções de chefia, desde que mantenham a prestação de trabalho, não poderão ser substituídos senão pelos trabalhadores ausentes, salvo acordo do trabalhador e ouvido o delegado sindical.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com funções de chefia)

As chefias são aquelas que constam do anexo II.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria e que corresponda a um nível de retribuição mais elevado.

2 — As promoções automáticas processar-se-ão conforme o estabelecido no anexo II.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Reconversão profissional)

1 — A empresa procurará, na medida do possível, fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, ao serviço da mesma e no exercício da sua profissão ou nas deslocações entre as suas residências e local de trabalho (ou vice versa), feitas no trajecto normal, se incapacitem parcialmente, ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — Da reconversão não podem resultar para o trabalhador baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias. Com a entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que o abranja, passará, contudo, a beneficiar apenas do regime que respeita à sua nova categoria profissional.

3 — Sempre que se verifique redução de serviço ou encerramento de secção ou estabelecimento, as empresas ou empresa deverão, na medida do possível, promover a reconversão do trabalhador nos termos do número anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Quadro de pessoal das empresas)

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCT, se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — É vedado à empresa o recurso a trabalhadores que tenham alguma das categorias profissionais previstas nesta convenção, em regime de *part-time*, para além de um período que exceda 60 dias.

3 — Elaborar e enviar à SET e aos sindicatos respectivos os mapas anuais de pessoal até ao dia 30 de Abril de cada ano.

4 — Dos mapas referidos no número anterior e no n.º 6 deverão constar os seguintes elementos e serão assinados pelo delegado sindical: nome, data de admissão, número de previdência, última promoção, diuturnidades a que tenha direito, categoria profissional, remuneração e número de sócio do sindicato.

5 — A entidade patronal exporá nos locais de trabalho e por forma bem visível as cópias dos mapas referidos no número anterior e no seguinte, durante um prazo de 3 meses.

6 — A entidade patronal enviará até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência desta convenção as cópias dos mapas de pessoal à SET e ao sindicato respectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### (Deveres dos trabalhadores)

- 1 — Cumprir as cláusulas da presente convenção.
- 2 — Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas.
- 3 — Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe sejam devidos, prestando-lhe em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos que lhe sejam solicitados.
- 4 — Zelar pelo bom estado de conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado.
- 5 — Chamar a atenção dos superiores para eventuais estragos por evidente desafinação ou avaria das máquinas que lhe estejam confiadas.
- 6 — Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.
- 7 — Comparecer ao serviço com assiduidade.
- 8 — Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar.
- 9 — Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informação respeitante à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos negociais.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Deveres das entidades patronais)

- 1 — Cumprir as disposições da presente convenção.
- 2 — Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.

3 — Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos nesta convenção ou em que haja comum acordo.

4 — Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional ou quaisquer outros cursos de formação sindical ou social nos termos previstos nesta convenção para os trabalhadores estudantes. No caso de se tratar de cursos profissionais de interesse directo para a empresa, como tal considerado pela entidade patronal, o trabalhador não só manterá o direito aos vencimentos como às demais regalias.

5 — Dispensar dirigentes ou delegados sindicais, nos termos da lei sindical, e ainda os que desempenhem funções em instituições de previdência, exclusivamente para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

6 — Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

7 — Prestar ao sindicato, quando possível, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, e naquele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção.

8 — Indicar para o lugar de chefia ou coordenação laborais trabalhadores de comprovado valor profissional e humano. Deverão ser ouvidos previamente sobre o assunto os trabalhadores da empresa que ficarão sob a chefia do trabalhador indicado.

9 — Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa sempre que as entidades patronais assim o entendam.

10 — Facilitar ao trabalhador que o solicite a consulta do respectivo processo individual, excepto quando estiver em curso procedimento disciplinar a ele eventualmente instaurado.

11 — Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores.

12 — Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa.

13 — Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador.

14 — Segurar todos os trabalhadores de acordo com as condições gerais das apólices das companhias seguradoras.

15 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, deve passar ao tra-



balhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, não podendo conter quaisquer referências, salvo quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

- 1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo os casos previstos na lei e nesta convenção;
- 3) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo os casos previstos nesta convenção;
- 4) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>;
- 5) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- 6) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- 7) A prática do *lock-out*;
- 8) Mudar o trabalhador de secção ou sector, mesmo que seja para exercer as mesmas funções, sem o prévio conhecimento, desde que tal mudança não seja feita a título de represália;
- 9) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

1 — É vedado às entidades patronais transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo se houver acordo do trabalhador e parecer favorável do delegado sindical, e tal mudança não resultar de imposição da Administração Pública.

2 — No caso de não haver acordo do trabalhador por a transferência lhe causar prejuízos sérios, o trabalhador poderá rescindir o contrato invocando justa causa; não havendo acordo do trabalhador e se a transferência não lhe causar prejuízos sérios, a entidade patronal poderá rescindir o contrato invocando ela justa causa.

3 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transportes do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará os encargos imediatos resultantes do novo local de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais da mulher)

São assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos especiais:

- 1) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto, ou aborto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo seu médico assistente, designadamente de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados. Têm de ser imediatamente transferidas para locais que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- 2) Por ocasião do parto, a uma licença de 90 dias, nos termos da lei;
- 3) Os 90 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias antes do parto e os restantes 60 dias após o parto;
- 4) 2 períodos de meia hora ou um só de 1 hora por dia, desde que tenham filhos cuja idade seja inferior a 1 ano, sem perda de vencimento;
- 5) Dispensa de comparência ao trabalho, durante 2 dias por mês sem perda de retribuição, desde que apresentem, sempre que necessitem da dispensa, documento médico comprovativo dessa necessidade;
- 6) Direito a ir às consultas pré-natais no período da gravidez, durante as horas de trabalho, até ao limite de 8 horas por mês, sem perda de vencimento quando devidamente justificadas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores menores)

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos de idade é proibida a prestação de trabalho nocturno.

2 — É obrigatório o exame médico semestral.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Direitos à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — A comissão sindical ou intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — É vedado às entidades patronais oporem-se a que os dirigentes sindicais respectivos ou seus representantes, devidamente credenciados, participem nas reuniões de trabalhadores dentro das instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais.

4 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos delegados sindicais locais para afixação de documentos formativos e informativos relativos à vida

sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr dificuldades à sua entrega e difusão.

5 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos delegados sindicais instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões, sempre que estes o solicitem nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — A cada delegado sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de 60 ou 96 horas se fizer parte da comissão intersindical.

2 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de 48 dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Cedência das instalações)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa, apropriado ao exercício da suas funções e, sempre que possível, a título permanente.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da comissão sindical ou intersindical, ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite de 15 horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo assegurados os serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Para a realização das reuniões previstas nesta e nas cláusulas anteriores, os respectivos promotores deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com

a antecedência mínima de 24 horas, da data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com a entidade patronal)

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne de comum acordo com a entidade patronal, ou seu representante, sempre que uma das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem dos trabalhos das reuniões com a entidade patronal será anunciada com a antecedência mínima de 24 horas.

3 — Estas reuniões realizar-se-ão fora ou dentro do período normal de trabalho, sendo neste caso, e se forem de iniciativa sindical, contabilizadas para efeito de crédito as horas despendidas e desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Cobrança sindical)

Compete às entidades patronais proceder à cobrança e remessa aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, do produto das quotas sindicais dos trabalhadores sindicalizados que tal tenham autorizado, em declaração individual enviada ao sindicato e à entidade patronal, desde que conste o nome e a assinatura, bem como a indicação do respectivo sindicato e o valor estatutariamente estabelecido.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 45 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser regularmente praticados.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

Todos os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entida-

des patronais dirigido ao Ministério do Trabalho, com prévio acordo escrito do trabalhador e com conhecimento do delegado sindical.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores-estudantes)

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador, independentemente da sua idade, que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes, nem perturbado o normal funcionamento das empresas ou serviços.

5 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 3 deste artigo poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até 36 horas — dispensa até 4 horas;
- b) Duração do trabalho de 36 horas a 39 horas — dispensa até 5 horas;
- c) Duração do trabalho superior a 39 horas — dispensa até 6 horas.

6 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no número anterior, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

7 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

8 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo 1 o da realização da prova e

o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

9 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

10 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

11 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

12 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

13 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de 1 mês.

14 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

15 — Têm preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para que se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

16 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste diploma, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

17 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste diploma, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

18 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 35 %.

3 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos ao serviço da empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, devidamente justificado pelos serviços médico-sociais, da prestação de trabalho nocturno.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de 42 horas nos turnos de laboração contínua com folga móvel e de 45 horas nos turnos de laboração contínua com folga fixa.

2 — Os horários de turno são definidos por uma escala de serviço estabelecida no princípio de cada ano civil, com o acordo dos trabalhadores interessados.

3 — Caso as empresas venham a entrar em regime de laboração contínua, o horário a cumprir observará o que consta do anexo I.

4 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um acréscimo mensal da remuneração normal, correspondente a 15 % ou 10 % sobre a remuneração do grupo VII do anexo III da presente convenção, conforme se trate de laboração contínua com folga móvel ou com folga fixa.

5 — O subsídio previsto no número anterior inclui já a remuneração por trabalho nocturno.

6 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de 30 minutos por turno para refeição, sendo o tempo gasto nesta refeição, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

7 — Serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores nas condições referidas no n.º 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Só poderá ser prestado trabalho extraordinário em caso de necessidade devidamente justificada e com o acordo do trabalhador.

3 — O trabalhador que realize trabalho extraordinário só pode retomar o trabalho normal 8 horas após ter terminado aquele trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário é remunerado a 75 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2 — Sempre que o trabalhador preste 4 ou mais horas consecutivas de trabalho extraordinário no prolongamento do seu horário normal de trabalho, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição, no valor correspondente a 0,7 % da remuneração mínima do grupo VII da tabela salarial, além dos acréscimos que resultam da aplicação do número anterior.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será remunerado a 200 % além da sua retribuição normal. Os dias de descanso semanal do trabalhador em regime de turnos rotativos são os constantes da respectiva escala.

2 — A retribuição do número anterior não poderá, todavia, ser inferior a 4 horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes, por acordo entre as partes.

4 — Não se aplica o disposto no número anterior ao trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores incluídos no regime de turnos rotativos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1 — O subsídio de refeição será de 50\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

2 — Este subsídio só será atribuído quando o trabalhador preste efectivo serviço durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

3 — Como decorre do número anterior, o subsídio diário de refeição não será atribuído sempre que o trabalhador não complete o período normal de trabalho diário a que está obrigado, ainda que a ausência se deva a falta justificada, férias ou qualquer motivo.

4 — O trabalhador perde ainda o direito aos subsídios de refeição diários, nos termos das alíneas que seguem, em cada mês em que se verifiquem quaisquer das ausências ao trabalho nelas previstas:

- a) Todos os subsídios diários correspondentes a meio mês quando der 1 falta injustificada, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado;
- b) Todos os subsídios diários do mês em que der 2 faltas injustificadas, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado;
- c) Todos os subsídios diários correspondentes a meio mês quando der 2 ou mais faltas justificadas por motivo que não seja doença ou acidente de trabalho do próprio trabalhador, por falecimento das pessoas referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, por motivo de casamento, por motivo resultante da aplicação do regime legal dos trabalhadores-estudantes e ainda por motivo do exercício de funções como trabalhador-bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;
- d) Todos os subsídios diários do mês em que der 5 ou mais faltas justificadas, salvo no caso de faltas justificadas por motivo de doença ou acidente de trabalho em que se aplica o dispositivo da alínea seguinte;
- e) Todos os subsídios diários do mês em que der 10 ou mais faltas justificadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

§ único. Se as ausências referidas nas alíneas b), c), d) e e) anteriores forem dadas de forma consecutiva em 2 meses seguidos de calendário, será o seu número total considerado de modo que os efeitos previstos nas mesmas alíneas se produzam no último daqueles meses.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 50\$.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Generalidades)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da presente convenção, o trabalhador

tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista na tabela anexa a esta convenção.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Documento, data e forma de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, documento escrito no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas de trabalho extraordinário, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito além do período normal de trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local onde o trabalhador preste a sua actividade.

3 — A fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

RM — Retribuição mensal;

HS — Número de horas de trabalho semanal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho têm direito a um subsídio correspondente a 1 mês da sua remuneração base, desde que tenham, pelo menos, 6 meses de serviço efectivo no ano de admissão. Este subsídio será obrigatoriamente pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores ausentes por doenças profissionais, acidentes de trabalho e quaisquer outras doenças, desde que devidamente justificadas pelos Serviços Médico-Sociais, terão direito a este subsídio por inteiro.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar têm direito a receber a parte proporcional dos meses de serviço efectivamente prestado.

4 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se serviço efectivo o período das faltas justificadas.

5 — No caso de terem menos de 6 meses de serviço efectivo, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à fracção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil a que respeita.

## CAPÍTULO VI

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a descansar 2 dias por semana, sendo o domingo dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

2 — Para os trabalhadores integrados na laboração contínua, o descanso semanal será rotativo e deverá coincidir com o domingo, pelo menos, de 7 em 7 semanas.

3 — Os trabalhadores gozarão os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro, e ainda o feriado municipal da localidade onde o trabalho se presta. Este último poderá, porém, em caso de interesse para a maioria dos trabalhadores de cada empresa, ser substituído por qualquer outro dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 30 dias de calendário de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga até ao último dia útil antes do início daquele período.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Durante o período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

6 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 15 de Abril. Na falta de acordo, compete à entidade patronal, após parecer do delegado sindical, fixar a época de férias dentro do seu período normal de gozo, ou seja de 1 de Maio a 31 de Outubro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência de 1 mês.

7 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, podem as empresas, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que obtenham prévia autorização do Ministério do Trabalho e o comuniquem ao delegado sindical e a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias.

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

9 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação a regra aí estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa. Terão ainda direito a acumular as férias de 2 anos os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no continente, pretendam utilizá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro e os que, exercendo a sua actividade nas ilhas adjacentes, as pretendam gozar no continente ou junto de familiares no estrangeiro.

10 — Ocorrendo motivos ponderosos, e após acordo dos trabalhadores interessados, com o conhecimento do delegado sindical, o Ministério do Trabalho pode autorizar a entidade patronal a fixar as férias fora do período referido no n.º 6 desta cláusula.

11 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar as férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa. Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores estudantes.

12 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir ao dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

13 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, salvo caso de força maior e desde que o trabalhador seja devidamente indemnizado.

14 — O trabalhador que se encontre na situação de doente, tendo prestado qualquer tempo de trabalho no ano a que as férias respeitam, gozará férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio após o seu regresso ao trabalho, ou receberá a importância correspondente, se entretanto passar à situação de reformado.

15 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar, se ainda não o tiver feito, as férias já vencidas imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

16 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar têm direito, no ano do reinício das suas funções na empresa, a gozar férias e a receber o respectivo subsídio, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano do ingresso.

17 — Para os casos previstos nos n.ºs 14, 15 e 16, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

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

19 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstos na presente convenção, independentemente das sanções em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixaram de gozar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição não inferior a 30 dias. No caso de a entidade patronal não poder conceder a licença, deverá justificar.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao delegado sindical pela entidade patronal e pelo trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Faltas — Principios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante 1 dia completo de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a 1 dia serão consideradas adicionando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

3 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, procurará, sempre que possível, avisar a entidade patronal no mais curto prazo de tempo.

4 — Todas as faltas deverão ser comunicadas por escrito à entidade patronal no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo nos casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de 48 horas, sob pena de as mesmas se considerarem injustificadas, ainda que pela sua natureza pudessem ser justificadas. Exceptuam-se do disposto deste número as faltas por motivo de casamento, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Até 5 dias após o regresso ao serviço, deverá o trabalhador que faltou apresentar à entidade patronal documento comprovativo ou justificativo das faltas dadas.

6 — O pedido de autorização de faltas deve ser feito por escrito à entidade patronal, em impresso próprio, a fornecer por esta, do qual deverá ser devolvida cópia visada ao trabalhador depois de identificada a natureza da falta e onde conste a perda ou não de retribuição.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

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

- a) Doença e acidente de trabalho;
- b) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa ou habitação;
- c) Por inerência ao exercício pelos trabalhadores da empresa, por sua iniciativa ou por iniciativa do sindicato que os represente, dos seus direitos ou regalias sociais, estabelecidos nesta convenção ou que estejam incluídas na lei geral;

- d) Até 5 dias consecutivos que se seguirem ao falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, padrastos e enteados, sogros, genros ou noras;
- e) Até 2 dias consecutivos que se seguirem ao falecimento de irmãos, cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação;
- f) No dia do funeral de tios e sobrinhos;
- g) Motivo de nascimento de filhos, durante 2 dias;
- h) Motivo de casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- i) Prática de actos necessários ao exercício de funções como dirigentes e delegado sindical e dirigentes da Previdência;
- j) Prestação de provas de exame nos dias em que se realizem e na véspera dos mesmos;
- l) Necessidade de tratar de assuntos particulares que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, durante 1 dia por mês, não excedendo 6 faltas por ano;
- m) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- n) Doação graciosa de sangue, no máximo de 1 dia por mês;
- o) Por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de sentença condenatória.

2 — As faltas justificadas não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Implicam perda de retribuição:

- a) As faltas dadas por doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- b) As faltas referidas na alínea i), para além dos créditos previstos nesta convenção;
- c) As faltas previstas nas alíneas c) e l).

4 — Quanto às faltas autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal, implicarão ou não perda de retribuição, conforme os termos das autorizações.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda de retribuição correspondente ao período de ausência, podendo ser substituído, se o trabalhador expressamente o preferir, pela perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito;

- b) Desconto para todos os efeitos do período de ausência na antiguidade do trabalhador;
- c) Possibilidade de sanção disciplinar.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva dos princípios, direitos e garantias mútuas nela consignados.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar exerce-se, nomeadamente e nos termos da legislação aplicável, através de processo disciplinar.

3 — O poder disciplinar cessará se não for exercido dentro de 30 dias após o conhecimento da infracção.

4 — O processo disciplinar que previamente se saiba ir dar origem a outra sanção disciplinar que não o despedimento com justa causa deverá obedecer ao disposto nos números seguintes.

5 — O processo deverá ser conhecido no prazo de 10 dias, a contar da data em que foi iniciado, sendo, contudo, prolongado, caso tal se mostre imprescindível para a realização das diligências solicitadas pelo arguido na sua defesa.

6 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, para verificação de justa causa, pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concretos e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa, reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todos os documentos do processo disciplinar;
- c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 15 dias, que, a seu pedido, pode ser alargado até ao dobro;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.



7 — A falta de regularidade do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, dando direito ao trabalhador de se despedir com justa causa ou de ser indemnizado dos prejuízos que provar ter sofrido, além de responsabilizar a entidade patronal de violação das leis do trabalho.

8 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

9 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, o delegado sindical ou, na sua falta, o sindicato a que o trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de 48 horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Sanção disciplinar)

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal, dada através da hierarquia, sempre que exista;
- b) Repreensão registada, que deverá ser fundamentada e comunicada, por escrito, ao infractor;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, sem vencimento, até 7 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho sem retribuição, prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, não poderá exceder 30 dias em cada ano civil.

3 — Nenhum trabalhador pode ser punido duas vezes pela mesma infracção.

4 — Ao delegado sindical, comissão sindical ou comissão intersindical deverá ser dado conhecimento da instauração das diversas fases dos processos disciplinares em curso referidos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

5 — A entidade patronal deve comunicar ao sindicato, no prazo de 7 dias, a aplicação das penalidades referidas nas alíneas c) e d) do n.º 1.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

O contrato de trabalho cessa nos termos da lei em vigor.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Justa causa para despedimento por parte do trabalhador)

Todo o trabalhador que se despeça com justa causa ou que seja dispensado em virtude de reestruturação ou redução de laboração na empresa receberá uma indemnização equivalente a 1 mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a 6 meses, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que a cessação do contrato se verificar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Alteração da entidade patronal)

1 — Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade durante os 30 dias anteriores à operação fazer um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos profissionais que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Falência da empresa)

1 — A declaração judicial da falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula é obrigatório o pagamento integral das indemnizações previstas na cláusula 50.<sup>a</sup> desta convenção, mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Falecimento do trabalhador)

Quando ocorra o falecimento do trabalhador, os herdeiros directos têm direito a receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao trabalhador naquela data.

## CAPÍTULO IX

### Deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da entidade patronal por tempo indeterminado ou determinado, com carácter regular ou acidental.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam em menos de uma hora por cada percurso e até 30 km de raio a ida e o regresso diário dos trabalhadores até ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere o número anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocações e alimentação contra facturas ou documentos justificativos;
- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal e ou de trabalho extraordinário de acordo com a cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>

2 — São por conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação devidamente comprovados.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se, para todos os efeitos, como tempo normal de serviço. Se o trabalhador chegar aos seu destino entre as 22 e as 3 horas, terá direito a descansar no primeiro período de trabalho. Caso a chegada se verifique após as 3 horas, ser-lhe-á garantido um mínimo de 10 horas de descanso.

5 — O trabalhador deslocado tem direito a gozar 2 fins de semana com a família em cada período de 30 dias de deslocação, sendo-lhe pagas, tendo em conta o estabelecido nas cláusulas 32.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup>, as horas necessárias para a viagem de ida e volta, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência, bem como as despesas de transporte, de acordo com as tarifas praticadas nos transportes colectivos.

6 — Sempre que ao serviço da empresa o profissional conduza um veículo, todas as responsabilida-

des ou prejuízos por factos a ele não imputados cabem à entidade patronal.

7 — Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário) daí resultantes.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super, na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido e sendo igualmente paga, proporcionalmente ao tempo de deslocação, a parte correspondente do seguro da viatura.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado, receberá uma verba diária fixa de 190\$ para cobertura de despesas correntes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Deslocações ao estrangeiro e ilhas adjacentes)

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

- a) Uma retribuição igual à praticada no local da deslocação para os trabalhadores da mesma profissão e categoria equivalente, ou superior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) A um subsídio de montante equivalente a  $\frac{8}{30}$  da retribuição mensal por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 2000 contos.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Férias dos trabalhadores deslocados fora do continente, no estrangeiro e ilhas adjacentes)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, salvo acordo entre partes.

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os

períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Doenças nas deslocações)

1 — Durante o período de doença, comprovada sempre que possível por atestado médico, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, têm os trabalhadores ainda direito a que a entidade patronal lhes garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhes permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento, sendo de conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

### CAPÍTULO X

#### Medicina, saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Refeitório)

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e assentos suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde possam tomar refeições.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1 — As empresas que tiverem ao seu serviço trabalhadores em número de 200 ou mais terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem compete, especialmente:

- a) Os exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância da adaptação dos trabalhadores às suas funções, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) O papel de conselheiros da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) A vigilância das condições dos locais de trabalho na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, aconselhando a empresa nesta matéria;

- e) A vigilância das condições de higiene nas instalações anexas aos locais de trabalho e destinadas ao bem-estar e comodidade dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes em estreita colaboração com o Inatel;
- f) Obtenção e fornecimento de elementos estatísticos sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- g) Assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) A educação do pessoal no capítulo de segurança e higiene, bem como conselhos individuais aos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho;
- i) A estreita colaboração com as comissões de segurança, encarregados de segurança e assistentes sociais, quando os haja.

2 — Os médicos do trabalho serão escolhidos livremente pelas empresas, carecendo, contudo, a sua nomeação de aprovação do Ministério do Trabalho.

§ 1.º As empresas que estando a tal obrigadas não designem o seu médico do trabalho no prazo de 90 dias a partir da entrada em vigor da presente convenção são obrigadas a aceitar o que for contratado pelo Ministério do Trabalho, a pedido dos sindicatos outorgantes, com os honorários ajustados pelo Ministério do Trabalho.

§ 2.º Na falta de pagamento dos honorários estabelecidos será aplicada à empresa a multa prevista na lei para o caso.

§ 3.º Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente às empresas e seus trabalhadores.

§ 4.º O mesmo médico poderá prestar serviço a diversas empresas, sem prejuízo da assistência devida a cada uma.

§ 5.º Os médicos do trabalho ficam sujeitos à fiscalização do Ministério do Trabalho, quer directamente, quer a solicitação deste.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Comissão de segurança)

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes, ou que, embora empreguem menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças, ou taxas elevadas de frequência ou gravidade, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes do n.º 5 desta cláusula.

2 — Nas secções diferenciadas da mesma empresa, em relação às quais se verifique o condicionalismo referido nesta cláusula, serão organizadas subcomissões para coadjuvarem a comissão de segurança.

3 — Cada comissão de segurança será composta por 4 membros, sendo 2 designados pela empresa e 2 pelo respectivo sindicato. Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

§ 1.º As comissões serão coadjuvadas pelo chefe do serviço de pessoal, pelo encarregado de segurança e pelo médico da empresa e assistente social, havendo-os.

§ 2.º As comissões serão presididas pelos directores dos estabelecimentos ou pelos seus representantes e secretariadas pelos encarregados de segurança.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão designados anualmente pelo respectivo sindicato.

§ único. Estas funções são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

5 — As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste CCT, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança do trabalho;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança do trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho e Direcção-Geral do Trabalho.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitam.

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

§ 1.º O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

§ 2.º As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da inspecção do trabalho.

§ 3.º A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

§ 4.º Sempre que estejam presentes funcionários superiores da inspecção do trabalho compete a estes presidir às reuniões.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Encarregado de segurança)

1 — Em todas as empresas abrangidas por este CCT haverá uma pessoa para tratar das questões relativas à higiene e segurança no trabalho, a qual será designada por «encarregado de segurança».

2 — Além das demais atribuições que lhe são conferidas por este CCT, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- b) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho ocorrido ou de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar às comissões de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

§ único. Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

3 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão de segurança em qualquer empresa, as atribuições que àquela se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança, ao qual fica competindo especificamente:

- a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança nas alíneas a) e g) da cláusula 62.<sup>a</sup>
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- c) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes de trabalho de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

- d) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento e, no primeiro mês de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

§ 1.º Do relatório anual previsto na alínea e) serão enviadas cópias pela empresa à inspecção do trabalho e Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem.

§ 2.º Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Dos deveres da empresa)

As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para o seguimento das recomendações recebidas das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias, a contar da data da entrada em vigor do presente CCT, a composição das comissões de segurança, quando devam existir, e o nome dos encarregados de segurança. As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais)

1 — A entidade patronal obriga-se a criar e a manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula (obrigações da entidade patronal e garantias dos trabalhadores), quanto à higiene, segurança e saúde.

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

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão de segurança (cláusula 62.<sup>a</sup>).

## CAPÍTULO XI

### Resolução dos conflitos individuais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Comissão de conciliação e julgamento)

Os conflitos individuais de trabalho resultantes da aplicação deste CCT são obrigatoriamente submetidos à comissão de conciliação e julgamento (CCJ), nos termos da respectiva legislação.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

#### 1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessoradas;
- b) Por cada representante efectivo será designado 1 substituto, para desempenho dessas funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* deste CCT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

#### 2 — Normas de funcionamento:

- a) A CP funcionará em local e com horário para o efeito acordado pelas partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até 15 dias antes da data da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### 3 — Atribuições:

- a) Interpretação de cláusulas do presente CCT e aprovação de regulamentos internos emergentes da mesma;
- b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não se consiga formar uma deliberação sobre questões que lhes sejam submetidas;

c) Definição e integração das categorias omissas.

d) As deliberações da comissão paritária são depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

#### 4 — Deliberações:

- A CP poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- Para deliberações só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCT e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor;

## CAPÍTULO XII

### Questões transitórias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Carácter globalmente mais favorável da presente Convenção)

O presente CCT é globalmente mais favorável que a convenção que substitui.

## ANEXO I

1.ª							2.ª							3.ª							4.ª						
Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado	Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
F	F	16	16	16	F	0	0	0	0	F	8	8	8	8	8	8	8	F	16	16	16	16	F	0	0	0	F
F	F	24	24	24	F	8	8	8	8	F	16	16	16	16	16	16	16	F	24	24	24	24	F	8	8	8	F
0	0	0	F	8	8	8	8	8	8	F	16	16	16	16	16	16	16	F	0	0	0	F	16	16	16	F	0
8	8	8	F	16	16	16	16	16	16	F	24	24	24	24	24	24	24	F	8	8	8	F	24	24	24	F	8
8	8	8	8	F	16	16	16	16	F	0	0	0	F	F	F	16	16	16	F	0	0	0	F	8	8	8	8
16	16	16	16	F	24	24	24	24	F	8	8	8	F	F	F	24	24	24	F	8	8	8	F	16	16	16	16
16	16	F	0	0	0	F	F	F	16	16	16	F	0	0	0	F	8	8	8	8	8	8	F	16	16	16	16
24	24	F	8	8	8	F	F	F	24	24	24	F	8	8	8	F	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	24

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Cerâmicos

#### Categorias profissionais e definição de funções

##### Cales hidráulicas

*Ajudante de desenformador.* — É o trabalhador que coadjuva o desenformador na execução do seu trabalho, substituindo-o nas folgas ou impedimentos e assegurando também a limpeza e conservação corrente das instalações.

*Ajudante de forneiro.* — É o trabalhador que coadjuva o forneiro nas suas funções de enformamento e vigilância dos fornos, assegurando também a limpeza e conservação corrente das instalações.

*Ajudante de marteleiro.* — É o trabalhador que colabora com o marteleiro, sob sua orientação, no desempenho das tarefas que a este são inerentes.

*Apontador ou conferente.* — É o trabalhador que predominantemente anota e confere produções, quantificadas em função de factores determinados, como peso, volume, densidade, tempo, etc., podendo executar também tomadas de ponto, dispensas, faltas e presenças do pessoal, estabelecendo a respectiva ligação com os serviços administrativos.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que coadjuva o ensaiador-doseador na recolha, transpor-

te e preparação de amostras e na execução de ensaios físicos.

*Auxiliar de serviços leves.* — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa predominantemente trabalho de arrumação, limpeza, conservação, execução de recados e entrega de correspondência.

*Auxiliar de serviços pesados.* — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa predominantemente tarefas que requerem esforço físico, incluindo as de carga e descarga em geral, transporte de material, arrumação, limpeza e conservação de instalações, podendo eventualmente acorrer a outras necessidades de serviço impostas pela laboração.

*Condutor de veículos industriais leves.* — É o trabalhador que conduz veículos industriais do tipo de tractores, *bulldozers*, *dumpers*, pás mecânicas e escavadoras na extracção ou transporte e empilhadores automáticos para peso inferior a 15 t de tara ou peso próprio.

*Condutor de veículos industriais pesados.* — É o trabalhador que, com os escalões a seguir indicados, conduz máquinas industriais do tipo *bulldozer*, pá escavadora, carregadora, retroescavadora, compactadores, niveladores, *dumpers* e outros similares superiores a 15 t de tara ou peso próprio, assegurando ainda a sua limpeza, lubrificação, conservação corrente e lavagem.

*Desenformador.* — É o trabalhador que executa a picagem dos fornos, movimentação, introduz e retira as vagonas dos mesmos, assegurando ainda a limpeza e conservação corrente das instalações.

*Doseador-ensaiador.* — É o trabalhador que colhe, transporta e prepara amostras e executa ensaios físicos e químicos, simples e de rotina, de acordo com instruções pormenorizadas e normalizadas, assegurando também a limpeza do local de trabalho e a conservação do equipamento a seu cargo.

*Encarregado ou chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico, comanda, coordena e controla uma ou mais fases de fabrico, alertando-o para as anomalias que não possa resolver, sendo responsável pela disciplina, movimento e trabalho dos seus subordinados.

*Encarregado-ajudante.* — É o trabalhador que auxilia o encarregado no desempenho das suas funções.

*Ensacador.* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação e arrumação dos sacos e também o devido enchimento, conservação corrente e limpeza das instalações a seu cargo.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela conferência, registo, movimentação, armazenagem, arrumação, conservação, limpeza e guarda de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados.

*Forneiro.* — É o trabalhador que enforna e vigia a marcha dos fornos, coordenando os respectivos enforamentos e assegurando ainda a limpeza e conservação corrente das instalações.

*Guarda.* — É o trabalhador que vigia as instalações fabris ou outras, podendo fazer rondas periódicas, anota e controla o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias e desempenha também tarefas de limpeza e conservação corrente das instalações a seu cargo.

*Marteleiro.* — É o trabalhador que com carácter predominantemente manobra martelo perfurador ou demolidor.

*Moleiro.* — É o trabalhador que conduz e controla toda a instalação de moagem, assegurando ainda a limpeza e conservação corrente das instalações.

*Operador de guincho ou de grua.* — É o trabalhador que opera com um guincho ou uma grua, assegurando ainda a sua conservação corrente e limpeza.

*Porteiro.* — É o trabalhador que vigia, controla e encaminha as entradas e saídas de pessoas, materiais e veículos, fiscalizando a marcação do ponto do pessoal, podendo assegurar o funcionamento da básica e, acessoriamente, ligações telefónicas, e procede a todos os registos indispensáveis.

*Vagonista.* — É o trabalhador que manobra a vagão na condução dos produtos, matérias-primas ou outros materiais, assegurando a sua conservação corrente.

*Vigilante de britagem.* — É o trabalhador que vigia e regula o funcionamento da instalação de britagem e acessórios, assegurando ainda a limpeza, conservação corrente e tarefas de desencravar da instalação.

*Vigilante de máquinas.* — É o trabalhador que, no próprio local e de acordo com as instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, que também liga e desliga, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras, executando tarefas de lubrificação, limpeza e conservação corrente das máquinas e instalações a seu cargo.

#### Gessos e estafes, cales gordas (vivas)

*Apontador.* — É o trabalhador que predominantemente controla e confere produções quantificáveis em função de factores determinados, como peso, tempo e ou outros índices de uso corrente.

*Auxiliar de serviços.* — É o trabalhador que executa tarefas em que exclusivamente se exige esforço físico. Esta função, em princípio, só poderá ser desempenhada por homens, ressalvando-se, no entanto, os casos em que eventualmente as mulheres possam ser chamadas ao desempenho dessas tarefas, desde que seja aplicado o princípio «trabalho igual, salário igual».

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que, sem quaisquer habilitações e conhecimentos científicos adequados, executa apenas trabalhos de preparação técnica relativa aos ensaios laboratoriais, coadjuvando e prestando assistência aos trabalhadores de laboratório de classe superior, e assegura e executa a limpeza do local de trabalho e conservação corrente do equipamento.

*Britador.* — É o trabalhador que conduz e controla a operação de britagem, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação corrente da instalação.

*Calcinador ou forneiro.* — É o trabalhador que conduz e controla os fornos ou marmitas de desidratação, controla as máquinas acessórias e assegura a limpeza, lubrificação e conservação desse equipamento.

*Condutor de veículos industriais.* — É o trabalhador que predominantemente conduz máquinas semoventes industriais, de rasto contínuo ou não, assegurando também a limpeza e lubrificação correntes da máquina.

*Cosedor de sacos.* — É o trabalhador que predominantemente cose sacos, manual ou mecanicamente, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação correntes da máquina.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua aquisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes, procede às operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos da cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo de consumos.

**Encarregado.** — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico, comanda, coordena e controla uma ou mais fases do ciclo laboral e de expedição, alertando-o para as anomalias que não possa resolver, sendo responsável pela disciplina, movimento e trabalho dos seus subordinados.

**Encarregado-ajudante.** — É o trabalhador que auxilia o encarregado no desempenho das suas funções.

**Ensacador.** — É o trabalhador que predominantemente conduz o ensacamento manualmente ou com máquina de ensacar e seus acessórios, assegurando a movimentação das embalagens e o peso dos sacos cheios e a conservação corrente da instalação e da sua zona de limpeza.

**Fogueiro.** — É o trabalhador que conduz a alimentação da fornalha das marmitas ou fornos, por meio de combustível sólido, e assegura a sua limpeza.

**Fundidor de 1.ª** — É o trabalhador que na indústria de pré-fabricados de gesso conduz as operações laborais do 1.º grau específicas de produção, caracterizadas por maior exigência de capacidade tecnológica e ou esforço físico, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação do equipamento.

**Fundidor de 2.ª** — É o trabalhador que na indústria de pré-fabricados de gesso conduz as operações laborais do 2.º grau, específicas da produção, caracterizadas por menor exigência da capacidade tecnológica e ou esforço físico, assegurando também a limpeza, lubrificação e conservação do equipamento.

**Servente.** — É o trabalhador que desempenha funções que não exigem apreciável esforço físico.

**Técnico de laboratório (grau 2).** — É o trabalhador com habilitações de grau universitário ou médio e conhecimentos científicos adequados que executa e orienta trabalhos técnicos de laboratório, físicos e químicos, ou físico-químicos, complexos e ou de rotina, designadamente análises quantitativas e qualitativas, no domínio da física ou química laboratorial ou industrial, competindo-lhe a interpretação dos resultados; tem supervisão sobre a equipa do laboratório; pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações completamente definidas.

**Técnico de laboratório (grau 1).** — É o trabalhador com ou sem habilitações e conhecimentos científicos adequados que executa trabalhos técnicos de laboratório, físicos e ou químicos, ou físico-químicos, simples e de rotina, mas com exigência de rigor, podendo para o efeito utilizar experiência acumulada na empresa; o seu trabalho é dirigido e controlado superiormente; orienta, por sua vez, trabalhadores de laboratório de classe inferior; assegura a limpeza do local de trabalho e conservação corrente do equipamento.

#### Metalúrgicos

#### I — Admissão e carreira profissional:

##### A — Admissão de serventes:

A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

##### B — Aprendizagem:

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões previstas nesta convenção, excluindo a de apon-tador.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerado.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um curso referido no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita a aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior.

5 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

6 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Em caso de cessação do contrato individual de trabalho, deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizado com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeite.

8 — Ascendem ao escalão imediatamente superior da respectiva profissão os aprendizes que completem o seu período de aprendizagem.

##### C — Tirocínio ou prática:

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.



2 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no n.º 2 da alínea anterior (aprendizagem), bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) 2 anos nas profissões que exigem aprendizagem;
- b) 4, 3, 2 ou 1 ano nas restantes profissões sem aprendizagem, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 ou mais anos de idade.

4 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

5 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

6 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com indicação da profissão ou profissões a que o mesmo respeita.

7 — As empresas obrigam-se a designar 1 ou mais trabalhadores mais qualificados, da respectiva profissão, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e praticantes e a sua conduta no local de trabalho.

#### D — Promoções:

1 — Os profissionais do 3.º escalão que tenham completado ou venham a completar 2 anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que tenham completado ou venham a completar 4 anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta alínea, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por 1 júri composto por 2 elementos, 1 em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical, ou, na sua

falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

#### E — Quadro de densidades:

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada unidade de produção as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1 .....	1	-	-	-
2 .....	1	-	-	1
3 .....	1	-	1	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	1	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	2	3	3	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

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

5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias quando haja lugar a novas admissões.

#### II — Definição de categorias

**Apontador.** — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

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

*Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe).* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

*Encarregado ou contramestre.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de linha de montagem e ou chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

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

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

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

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

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

*Ajudante de marteleiro.* — É o trabalhador que colabora com o marteleiro, sob sua orientação, no desempenho das tarefas que a este são inerentes.

*Marteleiro.* — É o trabalhador que, com carácter predominante, manobra martelo perfurador ou demolidor.

#### Rodoviários

##### I — Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula, ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço — 50\$;  
Almoço — 200\$;  
Jantar — 200\$;  
Ceia — 200\$.

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 horas e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante facturas.

#### II — Definição de categorias

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia as manobras, arruma as mercadorias no veículo e facilita a entrega das mesmas, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e água. Os veículos ligeiros em distribuição e pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### Construção civil

##### I — Admissão e carreira profissional

###### A — Condições de admissão:

1 — Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) De 18, anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) De 14 anos, para todas as outras categorias.

2 — As idades mínimas referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nela previstas.

###### B — Aprendizagem:

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula, os aprendizes não poderão permanecer

mais do que 2 anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para 1 ano.

4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente do seu cartão, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

#### C — Profissões com aprendizagem:

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

#### D — Promoções automáticas:

##### 1 — Praticantes:

- a) Nas categorias onde não haja aprendizagem, os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticantes;
- b) Os praticantes não poderão permanecer mais do que um ano nessa categoria, findo o qual serão promovidos obrigatoriamente à categoria superior.

##### 2 — Oficiais:

- a) Os oficiais de 2.ª serão automaticamente promovidos a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria;
- b) Para o efeito do estipulado na alínea anterior considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado na altura da admissão, que é o constante do cartão profissional do trabalhador.

3 — Encarregados. — Os encarregados de 2.ª serão automaticamente promovidos a encarregados de 1.ª ao fim de 4 anos de permanência na mesma categoria.

#### E — Densidades:

1 — Em qualquer categoria profissional o número de praticantes e aprendizes considerados globalmente não será superior ao dos oficiais.

2 — Em relação às categorias profissionais onde existam duas classes ou escalões, o número total dos profissionais de 1.ª não pode ser inferior a 50 % do número dos de 2.ª

## II — Categorias profissionais e definição de funções

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

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

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

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente conduz a manobra nos estaleiros e nas obras, areeiros ou pedreiras, equipamentos mecânicos sem exigência da carta de condução, fixos, semifixos ou móveis.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores na execução de uma obra ou parte de obra.

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

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

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

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

### ANEXO III

#### Enquadramento e tabelas de remunerações mínimas

##### Enquadramento

##### Cales hidráulicas

##### Grupo I:

Encarregado (CE) (MET).  
Encarregado de 1.ª (CC).

##### Grupo II:

Arvorado ou seguidor (CC).  
Chefe de equipa (MET).  
Encarregado de 2.ª (CC).  
Encarregado-ajudante (CE).

##### Grupo III:

Canalizador de 1.ª (MET).  
Condutor de veículos industriais pesados (CE).

Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Motorista de pesados (ROD).  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (MET).

**Grupo IV:**

Canalizador de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Doseador-ensaiador (CE).  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Motorista de ligeiros (ROD).  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Pintor de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Vigilante de máquinas (CE).

**Grupo V:**

Ajudante de motorista (ROD).  
Apontador ou conferente (CE) (MET).  
Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup> (CC).  
Carpinteiro de tosko ou cofragens de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Condutor-manobrador de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Fiel de armazém (CE).  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (CC).  
Pintor de 2.<sup>a</sup> (CC).  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup> (CC).

**Grupo VI:**

Canalizador de 3.<sup>a</sup> (MET).  
Carpinteiro de tosko ou cofragens de 2.<sup>a</sup> (CC).  
Condutor-manobrador de 2.<sup>a</sup> (CC).  
Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup> (MET).  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> (MET).  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (MET).  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup> (MET).  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (MET).

**Grupo VII:**

Condutor de veículos industriais leves (CE).  
Desenformador (CE).  
Ensacador (CE).  
Forneiro (CE).  
Marteleiro (CE) (MET).  
Moleiro (CE).  
Vagonetista (CE).  
Vigilante de britagem (CE).

**Grupo VIII:**

Ajudante de desenformador (CE).  
Ajudante de forneiro (CE).  
Ajudante de marteleiro (CE) (MET).  
Auxiliar de laboratório (CE).  
Auxiliar de serviços pesados (CE).  
Operador de guincho ou grua (CE).

**Grupo IX:**

Auxiliar de serviços leves (CE).  
Guarda (CE).  
Porteiro (CE).  
Servente (MET).

**Grupo X:**

Praticante (CE).  
Praticante de 2.<sup>o</sup> ano (MET).

**Grupo XI:**

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (MET).

**Grupo XII:**

Aprendiz de 15 anos (MET).

**Grupo XIII:**

Aprendiz de 14 anos (MET).

**Gessos, estafes, cales gordas (vivas)**

**Grupo I:**

Técnico de laboratório do grau 2.

**Grupo II:**

Encarregado (MET) (CE).  
Encarregado de 1.<sup>a</sup> (CC).

**Grupo III:**

Chefe de equipa (MET).  
Encarregado de 2.<sup>a</sup> (CC).  
Encarregado-ajudante (CE).

**Grupo IV:**

Canalizador de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Motorista de pesados (ROD).  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup> (MET).  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (MET).

**Grupo V:**

Canalizador de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Pintor de 1.<sup>a</sup> (CC).  
Motorista de ligeiros (ROD).  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Técnico de laboratório do grau 1 (CE).  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (MET).  
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.<sup>a</sup> (CC).

**Grupo VI:**

Ajudante de motorista (ROD).  
Apontador (MET).

Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup> (CC).  
 Carpinteiro de tosco ou cofragens de 1.<sup>a</sup> (CC).  
 Condutor-manobrador (CC).  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (CC).  
 Pintor de 2.<sup>a</sup> (CC).  
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.<sup>a</sup> (CC).

**Grupo VII:**

Calcinador (CE).  
 Canalizador de 3.<sup>a</sup> (MET).  
 Carpinteiro de tosco ou cofragens de 2.<sup>a</sup> (CC).  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup> (MET).  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> (MET).  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (MET).  
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup> (MET).  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (MET).

**Grupo VIII:**

Apontador (CE).

**Grupo IX:**

Britador (CE).  
 Condutor de veículos industriais (CE).  
 Ensacador (CE).  
 Fogueiro (CE).

**Grupo X:**

Servente (MET).

**Grupo XI:**

Fundidor de 1.<sup>a</sup> (CE).

**Grupo XII:**

Auxiliar de laboratório (CE).  
 Auxiliar de serviços (CE).  
 Servente (CE).

**Grupo XIII:**

Praticante (CC).  
 Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (MET).

**Grupo XIV:**

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (MET).

**Grupo XV:**

Cosedor de sacos (CE).  
 Fundidor de 2.<sup>a</sup> (CE).

**Grupo XVI:**

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup> (CE).

**Grupo XVII:**

Servente (CE).

**Grupo XVIII:**

Aprendiz de 15 anos (MET).

**Grupo XIX:**

Aprendiz de 14 anos (MET).

**Tabelas de remunerações mínimas**

**Cales hidráulicas**

Grupos	Vencimentos
I .....	23 000\$00
II .....	21 200\$00
III .....	20 300\$00
IV .....	18 800\$00
V .....	18 600\$00
VI .....	17 800\$00
VII .....	17 550\$00
VIII .....	16 700\$00
IX .....	16 500\$00
X .....	15 400\$00
XI .....	14 200\$00
XII .....	11 600\$00
XIII .....	9 550\$00

**Gessos, estafes, cales gordas (vivas)**

I .....	23 000\$00
II .....	22 000\$00
III .....	20 900\$00
IV .....	19 800\$00
V .....	18 750\$00
VI .....	18 600\$00
VII .....	17 800\$00
VIII .....	17 550\$00
IX .....	16 650\$00
X .....	16 450\$00
XI .....	16 400\$00
XII .....	16 100\$00
XIII .....	15 400\$00
XIV .....	15 150\$00
XV .....	14 800\$00
XVI .....	14 400\$00
XVII .....	14 200\$00
XVIII .....	11 550\$00
XIX .....	9 500\$00

Lisboa, 22 de Dezembro de 1982.

Pela Associação Livre dos Industriais de Cales e Gessos:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, *Maria Jesus Lança*.

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 31 de Janeiro de 1983, a fl. 55 do livro n.º 3, com o n.º 34/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra — Alteração salarial.

O CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, é revisto como segue:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência e denúncia)

- 1 — .....
- 2 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1982, podendo ser revista anualmente.
- 3 — .....

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

### CAPÍTULO XV

#### Questões gerais e transitórias

##### Cláusula 78.ª

##### (Revisão)

(*Revogada.*)

##### Cláusula 79.ª

##### (Retroactivos)

(*Revogada.*)

### ANEXO III

**Tabela salarial**

Níveis	Tabela A	Tabela B
I .....	29 000\$00	27 800\$00
II .....	27 000\$00	25 550\$00
III .....	25 450\$00	24 150\$00
IV .....	24 000\$00	22 700\$00
V .....	22 250\$00	21 000\$00
VI .....	20 950\$00	19 750\$00
VII .....	19 750\$00	18 500\$00
VIII .....	18 000\$00	16 800\$00
IX .....	16 800\$00	15 600\$00
X .....	14 400\$00	13 200\$00
XI .....	11 500\$00	10 400\$00
XII .....	10 500\$00	9 200\$00
XIII .....	9 500\$00	8 300\$00

Lisboa, 26 de Janeiro de 1983.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Divisão de Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;  
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;  
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra, da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

(Assinatura ilegível.)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu:

Manuel Severiano de Oliveira Costa.

Depositado em 2 de Fevereiro de 1983, a fl. 55 do livro n.º 3, com o n.º 36/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a AEVT — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços — Alteração salarial

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1 — A presente alteração ao CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, obriga, por um lado, as empresas e entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação dos Exportadores de Vinho do Porto (AEVP);  
Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos;  
Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados pela associação sindical signatária.

2 — A presente alteração ao CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

*Nota.* — As restantes matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

### ANEXO II

#### Retribuições mínimas

*Tabela A.* — Empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos.

*Tabela B.* — Empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto.

Grupos	Categorias	Tabela A	Tabela B
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços ..... Analista de sistemas .....	30 000\$00	36 400\$00
II	Chefe de departamento .. Tesoureiro ..... Contabilista .....	28 300\$00	32 700\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	24 000\$00	29 000\$00
IV	Secretário de direcção ... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Inspector de vendas .....	22 200\$00	27 600\$00

Grupos	Categorias	Tabela A	Tabela B
V	Primeiro-escriturário . . . . Caixa . . . . . Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras . . . . . Operador mecanográfico Prospecor de vendas . . . . Promotor de vendas e vendedor (a).	21 000\$00	25 800\$00
VI	Segundo-escriturário . . . . Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . . Perfurador-verificador . . . Cobrador . . . . . Demonstrador . . . . .	20 000\$00	24 000\$00
VII	Telefonista de 1.ª . . . . .	17 750\$00	22 200\$00
VIII	Telefonista de 2.ª . . . . . Contínuo . . . . . Porteiro . . . . .	16 350\$00	20 700\$00
IX	Estagiário do 2.º ano . . . Dactilógrafo do 2.º ano	14 900\$00	18 850\$00
X	Estagiário do 1.º ano . . . Dactilógrafo do 1.º ano Servente de limpeza . . . . Contínuo (menos de 21 anos)	13 800\$00	17 400\$00

Grupos	Categorias	Tabela A	Tabela B
XI	Paquete de 16/17 anos . .	10 300\$00	12 000\$00
XII	Paquete de 14/15 anos . .	8 900\$00	10 600\$00

(a) Para os trabalhadores técnicos de vendas que exerçam funções de prospecor de vendas, promotor de vendas, e vendedor e auferirem retribuição mista a retribuição certa mínima será de 12 500\$ ou 13 800\$, consoante estejam abrangidos pela tabela A ou B.

(b) As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1982.

Porto, 25 de Janeiro de 1983.

Pela Associação dos Exportadores de Vinho do Porto (AEVP):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE):

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Manuel Francisco Guerreiro.

Depositado em 3 de Fevereiro de 1983, a fl. 56 do livro n.º 3, com o n.º 40/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabaco e outros — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

Este CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e ilhas adjacentes se dedicam à indústria de águas minero-medicinais e de mesa, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência e revisão)

1 — Este CCT entra em vigor no quinto dia após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido por 12 meses, sem prejuízo de outros prazos legais aplicáveis, considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de 60 dias, até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983, podendo a denúncia, independentemente da publicação, ser efectuada 10 meses após aquela data, de modo que a conclusão das negociações permita a anulação das revisões salariais.



3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser apresentado à parte contrária, o qual será escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alterações, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, devendo ainda explicitar, cláusula por cláusula, os motivos da não aceitação, se a houver.

4 — Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 10 dias após a recepção da mesma.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

Até 10 dias antes do início das férias, mesmo quando gozadas interpoladamente, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — Quando, por interesse da empresa e havendo acordo do trabalhador, as férias sejam gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a empresa deverá atribuir um subsídio suplementar ou qualquer outro sistema compensatório, para além do referido nos números anteriores.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído o abono mensal de:

- a) Durante o primeiro ano de vigência — 900\$;
- b) Durante o segundo ano de vigência — 1250\$.

As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

Períodos — Rubricas	Durante o 1.º ano de vigência	Durante o 2.º ano de vigência
Pequeno-almoço .....	60\$00	72\$50
Almoço ou jantar .....	310\$00	385\$00
Alojamento e pequeno-almoço (a) .....	(a) 940\$00	(a) 1 175\$00
Diária completa .....	1 450\$00	1 800\$00

(a) Quando, justificada e comprovadamente, a despesa efectuada na rubrica «Alojamento e pequeno-almoço» for superior às fixadas no quadro supra, a empresa suportará integralmente a importância expandida.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Estas disposições aplicam-se aos trabalhadores em exercício externo quando, por motivos imprevistos, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-A

##### (Grandes deslocações)

1 — As grandes deslocações, tal como são definidas na cláusula 62.<sup>a</sup>, derivam de:

- a) A realização da deslocação decorrer do contrato individual de trabalho;
- b) A realização da deslocação ser resultante das funções próprias da categoria profissional do trabalhador.

2 — Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito, para além do estipulado na cláusula 61.<sup>a</sup>:

- a) Ao pagamento das viagens de ida e volta ao local de residência por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;
- b) Ao regresso imediato, com pagamento de transportes, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge [companheiro(a)] com quem o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais.

3 — Para efeito do gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, salvo acordo em contrário.

4 — Durante o período de deslocação, se por motivos de saúde, devidamente comprovados e em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, os serviços da previdência não assegurem a respectiva

assistência, a empresa assumirá as obrigações que competiriam ao sistema de previdência se o trabalhador não estivesse deslocado.

5 — Se, por razões clínicas, devidamente justificadas, for necessária a deslocação do trabalhador para local onde exista a assistência requerida, este terá direito ao pagamento das respectivas viagens.

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios)

1 — Todas as empresas terão, e na medida do possível a uma distância não superior a 500 m da empresa, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas com 25 ou mais trabalhadores no seu quadro permanente terão ainda, e na medida do possível a uma distância não superior a 500 m, de dotar o lugar referido no número anterior com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições dos trabalhadores que o utilizem e assegurar, com a aparelhagem conveniente, a higiene e limpeza do referido local.

3 — Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de 45 minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

4 — Enquanto a empresa não dispuser dos locais referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, esta deverá atribuir aos seus trabalhadores um subsídio de refeição por cada dia de trabalho.

## ANEXO II

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	...	41 300\$00	34 550\$00
II	...	37 600\$00	30 900\$00
III	...	33 950\$00	28 300\$00
IV	...	28 400\$00	23 350\$00
V	...	23 700\$00	19 900\$00
VI	...	21 250\$00	18 820\$00
VII	...	20 050\$00	17 030\$00
VIII	...	19 600\$00	16 510\$00
IX	...	18 300\$00	15 550\$00
X	...	17 450\$00	14 850\$00
XI	...	15 850\$00	13 700\$00
XII	...	15 050\$00	13 560\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
XII-A	...	13 800\$00	13 430\$00
XIII	...	12 750\$00	10 630\$00
XIV	...	11 200\$00	9 740\$00
XV	...	10 100\$00	8 890\$00
XVI	...	9 200\$00	8 170\$00

Lisboa, 6 de Janeiro de 1983.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 7 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 20 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, (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 Bragança;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Depositado em 4 de Fevereiro de 1983, a fl. 56 do livro n.º 3, com o n.º 41/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## ACT para o sector de olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo — Alteração salarial

### Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo a tabela salarial efeitos a 1 de Janeiro de 1983, e será válida pelo período de 1 ano.

### ANEXO II

#### Remunerações mínimas

#### B) Tabela salarial

Grupos	Vencimentos
I .....	21 800\$00
II .....	20 200\$00
III .....	20 000\$00
III-A .....	19 400\$00
IV .....	18 750\$00
IV-A .....	18 300\$00
V .....	17 500\$00
VI .....	16 350\$00
VII .....	15 000\$00
VIII .....	13 500\$00

Grupos	Vencimento
IX .....	11 800\$00
X .....	11 100\$00
XI .....	10 450\$00
XII .....	9 000\$00
XIII .....	7 700\$00

Lisboa, 20 de Janeiro de 1983.

Pela Cerâmica de Sintra de Eduardo Ferreira Lares:

*Eduardo Ferreira Lares.*

Por José Silos Franco:

*José Silos Franco.*

Pela Armando Caetano, L.ª:

*Armando Gomes Caetano.*

Pela Joaquim Caetano, L.ª:

*Fernando dos Santos Caetano.*

Pela Olaria do Desterro de Joaquim Duarte & Filhos, L.ª:

*Eduardo Ferreira Lares.*

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 1 de Fevereiro de 1983, a fl. 55 do livro n.º 3, com o n.º 35/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

## AE entre a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

### Cláusula 2.<sup>a</sup> (Vigência do acordo)

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

5 — Não obstante o disposto no n.º 1, a tabela salarial entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1983 e vigorará por um período de 12 meses, não podendo, no entanto, a sua denúncia verificar-se antes de decorridos 10 meses de vigência.

### Tabelas salariais

Nível	Grau	Salário
1 — Quadros superiores .....	-	36 200\$00
2 — Quadros médios .....	A B	34 400\$00 33 400\$00
3 — Encarregados, contramestres .....	A B C	32 500\$00 31 800\$00 31 000\$00

Nível	Grau	Salário
4 — Profissionais altamente qualificados	A B	29 500\$00 28 700\$00
5 — Profissionais qualificados .....	A B	27 400\$00 26 900\$00
6 — Profissionais semiquualificados (especializados).	A B	25 800\$00 25 200\$00
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	-	17 120\$00
A — Praticantes e aprendizes .....	A B C	21 400\$00 20 400\$00 19 600\$00

Pela Firestone Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas organizações sindicais:

Pela FETESE:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FESINTES:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante (SITEMAQ):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático da Química (SINDEQ):

*José Luís Carapinha Reis.*

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA):

*José Luís Carapinha Reis.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas (STTV):

*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

são nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa a seguinte associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 21 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 2 de Fevereiro de 1983, a fl. 55 do livro n.º 3, com o n.º 37/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT e respectivas alterações entre aquela associação patronal e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

Entre as associações patronais ora signatárias e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT e respectivas alterações, outorgado pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, 5, 13, 20 e 26, respectivamente de 8 de Janeiro de 1978, 8 de Fevereiro de 1979, 8 de Abril de 1980, 29 de Maio de 1981 e 15 de Julho de 1981.

Lisboa, 11 de Novembro de 1982.

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*Luís Covas.*

### Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

são nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 10 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado,  
*Luís Covas.*

Depositado em 2 de Fevereiro de 1983, a fl. 55 do livro n.º 3, com o n.º 38/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**Acordo de adesão entre a Empresa Augusto C. Campos e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo ao ACT, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições**

Entre a A. C. Campos e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal é acordado a adesão da referida empresa ao ACT cantinas, refeitórios e fábricas de refeição, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1983, e suas integrações, actualizações e revisões futuras.

Lisboa, 3 de Janeiro de 1983.

Pela A. C. Campos:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Augusto Coelho Praça.*

Depositado em 31 de Janeiro de 1983, a fl. 56 do livro n.º 3, com o n.º 43/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

---

**CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Dist. de Portalegre — Constituição da comissão paritária**

Nos termos da cláusula 62.ª do CCT entre a Associação Comercial de Portalegre e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1982, foi constituída pelas partes outorgantes a comissão paritária, com a seguinte composição:

Representantes patronais:

António Miranda Pereira (Associação Comercial de Portalegre).

João Francisco da Rosa Cardoso (Associação Comercial de Portalegre).

Manuel Joaquim Gabriel (Associação Comercial de Elvas).

José Joaquim Martins Azinhais (Associação Comercial de Elvas).

Representantes sindicais:

Efectivos:

Luís Gonçalves Viola.

José Chambel Tomé.

Carlos Fava Santos.

Pedro Manuel Brilha Barrena.

Suplentes:

Pedro José Martins Marcela.

António José Miranda Costa.

Carlos Alberto Marchão Tavares.