

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.ª SÉRIE

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

Preço 76\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 50

N.º 10

P. 799-874

15 · MARÇO · 1983

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao ACT entre agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto	801
— PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros.....	801
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros.....	802
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros	803
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal	803
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	803

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outras — Alteração salarial e outras	804
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal	806
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outras — Alteração salarial	825
— CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro	827
— CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e do Centro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras	863
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	864
— ACT para a actividade de manequins de gesso — Alteração salarial	866
— AE entre a CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial	866

	Pág.
— Acordo de adesão entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o Sind. dos Técnicos de Desenho ao CCT entre aquelas associações e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras	868
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e a Feder. dos Sind. do Sector de Espectáculos ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e aquela Feder. (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981)	868
— Acordo de adesão entre a empresa Somanjar, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal ao ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1983)	869
— Acordo de adesão entre a empresa Alberto A. C. Marques, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal ao ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1983)	869
— CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação	869
— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul — Integração em níveis de qualificação	870
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Integração em níveis de qualificação	871
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Rectificação	871
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras (rectificação)	872
— CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outra — Integração em níveis de qualificação (rectificação)	873

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao ACT entre agências funerárias do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1982, foram publicadas as alterações ao ACT entre as agências funerárias do distrito do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto.

Considerando que ficam abrangidas pelas alterações apenas as empresas que subscreveram o ACT e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais do mesmo sector de actividade no distrito do Porto que não subscreveram o ACT;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho deste sector de actividade;

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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1982, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio, ao abrigo dos n.os 1 e 2 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 ACT entre as agências funerárias do distrito do Porto e o

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1982, são tornadas extensivas no distrito do Porto a todas as entidades patronais que as não subscreveram e se dedicam à actividade regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos no Sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais que outorgaram as referidas alterações.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de 4.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 24 de Fevereiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, Joaquim Maria Fernandes Marques — O Secretário de Estado do Comércio, António Escaya Gonçalves.

PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outras associações sindicais.

Considerando que a citada convenção apenas se aplica às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais e trabalhadores representados pelas entidades subscritoras;

Considerando a inexistência no distrito da Guarda de associações sindicais representativas dos trabalhadores em carnes;

Considerando, finalmente, a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Considerando o parecer desfavorável do Governo da Região Autónoma da Madeira e o parecer favorável do Governo da Região Autónoma dos Açores;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Novembro, com a publicação do aviso ai previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, do qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio, da Produção Agrícola e do Trabalho, ao abrigo dos n.os 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, são tornadas aplicáveis:

- a) Ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 29.º, às relações de trabalho existentes na sua área entre entidades patronais que prossigam a actividade de abate, desmanche, corte, preparação e qualificação de aves e respectiva comercialização não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção;
- b) Ao abrigo do n.º 2 do mesmo artigo 29.º, às relações de trabalho existentes no distri-

to da Guarda e nos ex-distritos de Ponta Delgada e Angra do Heroísmo, da Região Autónoma dos Açores, entre entidades patronais que prossigam a actividade económica mencionada na alínea anterior, filiadas ou não na associação patronal outorgante, e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam às de «encarregado de manutenção», «matador-manipulador», «pendurador», «praticante» e «trabalhador de apanha».

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

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

Artigo 2.º

A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria na Região Autónoma dos Açores fica dependente de despacho do respectivo Governo Regional, a publicar no *Jornal Oficial da Região*.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 4 de Março de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Produção Agrícola, *José Vicente Carvalho Cardoso*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaya Gonçalves*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção mencionada em epígrafe, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as referidas alterações extensivas a todas as entidades patronais que, não

estando filiadas na associação patronal outorgante, exerçam exclusivamente e na área da convenção o comércio de veículos de duas rodas e respectivos acessórios e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE da convenção mencionada em título, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a referida alteração extensiva a todas as entidades patronais que, não es-

tando inscritas na associação comercial outorgante, prossigam na área da convenção a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades representadas pela associação patronal signatária e não filiados nos sindicatos outorgantes.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção mencionada em título, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a referida convenção extensiva a todas as entidades patronais que, não se encontrando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade da indústria de ourivesaria e ou relojaria (monta-

gem) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias e não representados pela Federação outorgante.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem, nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste aviso, deduzir oposição fundamentada.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento 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 do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas

na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma 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 nos sindicatos signatários.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam à actividade representada pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este contrato.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

3, 4, 5 e 6 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 33.^a

(Deslocação do continente para as ilhas, ou vice-versa, e para o estrangeiro)

1 — (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

a) (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

b) A um subsídio de deslocação correspondente a 670\$ diários;

c) (Mantém a redacção do CCT em vigor.)

2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 39.^a

(Diuturnidades)

1 — Às retribuições mínimas da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de 900\$ por cada 3 anos de permanência em categorias sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de 4 diuturnidades.

2, 3 e 4 — (Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.)

Nota. — As demais cláusulas e definições de funções mantêm-se com a redacção do CCT actualmente em vigor.

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

I

Gerente comercial e chefe de escritório 27 350\$00

II

Chefe de departamento, divisão ou serviços, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, chefe de compras, chefe de vendas, caixeleiro-encarregado geral e analista de sistemas..... 25 550\$00

III

Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador, caixeleiro-encarregado ou chefe de secção, encarregado de armazém, inspector de vendas e programador de informática..... 24 700\$00

IV

Correspondente em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros..... 23 100\$00

V

Primeiro-escriturário, primeiro-caixeleiro, caixa, operador de máquinas de contabilidade de 1.^a, operador mecanográfico de 1.^a, fiel de armazém e vendedor-viajante ou pracista..... 20 600\$00

VI

Segundo-escriturário, segundo-caixeleiro, operador de telex, perfurador-verificador, cobrador, conferente, operador de máquinas de contabilidade de 2.^a e operador de máquinas de mecanografia de 2.^a..... 19 200\$00

VII

Terceiro-escriturário, terceiro-caixeleiro, telefonista, caixa de balcão e preparador-repositor .. 17 800\$00

VIII

Distribuidor, embalador, servente, contínuo, porteiro, guarda e caixeleiro-ajudante do 3.^º ano..... 16 750\$00

IX

Estagiário do 2.^º ano, dactilógrafo do 2.^º ano e caixeleiro-ajudante do 2.^º ano.. 15 200\$00

X

Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, caixeiro-ajudante do 1.º ano e trabalhador de limpeza (b)..... 13 600\$00

XI

Praticante/paquete:

Do 3.º ano.....	9 500\$00
Do 2.º ano.....	8 500\$00
Do 1.º ano.....	7 500\$00

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de 750\$.
(b) Ou 80\$/hora para o caso de part-time.

Lisboa, 31 de Janeiro de 1983.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Edgar de Sousa.

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

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

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

Joaquim José Pinheiro da Fonseca.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

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

Fernando Filipe Bandeira Allen.

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 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 o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 8 de Fevereiro de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de 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, 11 de Fevereiro de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Fevereiro de 1983, a fl. 62 do livro n.º 3, com o n.º 77/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

- Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
- Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;
- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor;
- Associação dos Comerciantes de Lamego;
- Associação Comercial e Industrial de Coimbra;
- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova;
- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
- Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e, por outra parte, os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

Cláusula 3.^a

(Denúncia do contrato)

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo em princípio ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias, a contar da data de apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

(Atribuição das categorias)

1 — No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 5.^a

(Condições de admissão)

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 15 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir 1 trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindi-

cato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exerce a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.^a

(Aprendizagem)

1 — A aprendizagem será de 4 anos para os aprendizes admitidos com 14 anos de idade e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — Ao fim de 1 ano de aprendizagem os aprendizes poderão ser promovidos a praticantes de especializado ou continuar a aprendizagem para a profissão de ourives ou de relojoeiro.

3 — Quando o aprendiz manifeste vontade em continuar a aprendizagem, no caso de ter sido promovido a praticante especializado, poderá colocar o assunto à comissão paritária, que decidirá depois de apreciar no local de trabalho as aptidões do trabalhador.

4 — Quando um aprendiz complete 18 anos de idade verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar.

5 — Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 ou mais anos de idade a aprendizagem será de 2 anos.

6 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

7 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde terá sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade na profissão, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

8 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a

(Promoção dos aprendizes)

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 2 e 3 da cláusula 6.^a

Cláusula 8.^a

(Pré-oficiais e praticantes)

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de 3 anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam os 21 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão 1 ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de 1 ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou de prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.^a

(Quadros de densidade)

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados de ourivesaria

Número de oficiais	Classes e categorias			
	Principal	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1.....	-	-	1	-
2.....	-	-	1	1
3.....	-	1	1	1
4.....	-	1	2	1
5.....	-	1	2	2
6.....	1	1	2	2
7.....	1	2	2	2
8.....	1	2	3	2
9.....	1	2	3	3
10.....	2	3	3	2

Profissionais qualificados de relojoaria/montagem

Número de oficiais	Classes e categorias		
	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1. ^a	Oficiais de relojoaria de 2. ^a
1.....	-	-	1
2.....	-	1	1
3.....	1	1	1
4.....	1	1	2
5.....	1	2	2
6.....	1	2	3
7.....	1	3	3
8.....	2	3	3
9.....	2	3	4
10.....	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

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

5 — Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado no mínimo.

6 — Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, desde que haja 1 trabalhador executando funções de chefia.

7 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem de pleno direito a categoria de encarregado.

10 — Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

11 — Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

Cláusula 10.^a

(Promoções)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

(Promoções automáticas)

1 — Os oficiais de 3.^a classe ao fim de 3 anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a classe.

2 — Os oficiais de 2.^a e 1.^a classes que completem 3 e 4 anos respectivamente na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a contagem do tempo inicia-se em 1 de Março de 1976.

4 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.^a classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até 2 meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

5 — Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

6 — Nos casos previstos no n.^o 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

7 — A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

8 — No caso em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

9 — Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.^a classe, sendo promovidos a oficial principal após 1 ano de permanência na 1.^a classe.

10 — Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.^a classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

Cláusula 12.^a

(Quadros de pessoal)

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — O original e uma cópia do mapa do modelo n.^o 1 serão enviados de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior, aos serviços da inspecção do trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — O original a que se refere o número anterior será remetido ao Serviço de Estatística do Ministério do Trabalho para efeitos estatísticos.

4 — Será ainda enviado 1 exemplar do mapa referido no n.^o 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.^o 2, torna-se obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, dos mapas de modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à referida publicação.

7 — No caso de inicio de actividade, será apenas enviado o mapa de modelo II até ao fim do mês seguinte ao primeiro mês completo de laboração, com dados relativos a este.

8 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

9 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de 5 anos.

10 — Constituem infracções ao disposto na presente cláusula:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nos n.os 2, 3 e 4, sem prejuízo do disposto nos n.os 14 e 15;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar do acordo com o regime previsto, bem como de elementos que do mesmo devessem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas nos n.os 2, 3 e 4 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela inspecção do trabalho com base em irregularidades detectadas.

11 — As infracções ao disposto na presente cláusula serão punidas com multas, a fixar nos termos seguintes:

- a) De 1000\$ a 10 000\$, se for inferior a 5 o número de trabalhadores ao serviço;
- b) De 5000\$ a 25 000\$, se o número de trabalhadores for igual ou superior a 5 e inferior a 20;
- c) De 10 000\$ a 50 000\$, se for igual ou superior a 20 e inferior a 50 o número de trabalhadores;
- d) De 20 000\$ a 100 000\$, se o número de trabalhadores da empresa for igual ou superior a 50.

12 — As infracções relativas ao regime do envio do mapa de modelo II serão punidas com metade das multas indicadas no número anterior.

13 — O levantamento dos respectivos autos de notícia cabe aos serviços da inspecção do trabalho competentes e não isenta a entidade patronal da obrigação de preenchimento, remessa, afixação e rectificação dos mapas do quadro de pessoal.

14 — O não cumprimento da obrigação referida no número anterior, no prazo de 10 dias, a contar da notificação a que se refere o artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 48/78, de 21 de Março, constituirá nova infracção, punida com o dobro das multas previstas nos n.os 11 e 12.

15 — O preenchimento da rubrica correspondente ao volume de vendas só constituirá infracção quando tal omissão se verifique em qualquer dos exemplares enviados à entidade referida no n.º 2.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.º;
- e) Dispensar obrigatoriamente os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em instituições de previdência ou comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;

- i) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço diariamente 1 l de leite e, anualmente, 2 fatos-macaco ou 2 batas apropriadas à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a 4 horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macaco e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa.

Cláusula 14.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos negociais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem co-

- mo despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasiona sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

(Direito à actividade sindical)

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

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de 2 ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 17.^a

(Tempo para o exercício de funções sindicais)

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

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

conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de 1 dia.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos 4 dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

Cláusula 18.^a

(Cedência das instalações)

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.^a

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo fixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não

seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de 6 horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 20.^a

(Competência e poderes)

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;
- b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.^a

Cláusula 22.^a

(Quotização)

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigarão a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

(Horário de trabalho)

1 — A duração do trabalho normal, em cada semana, será de 45 horas, divididas por 5 dias.

2 — A duração do trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder 9 horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2, entre as 12 e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a 2 períodos de 10 minutos de descanso, um em cada meio dia de trabalho, pagos pela entidade patronal. Em caso de horas extraordinárias, têm também direito a um intervalo de 10 minutos entre o horário normal e o extraordinário.

Cláusula 24.^a

(Organização dos horários de trabalho)

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

Cláusula 26.^a

(Limite do trabalho extraordinário)

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais do que 2 horas de trabalho extraordinário diário e até ao limite máximo de 120 horas anuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até 1 hora e 30 minutos os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a 2 dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4 — Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, o documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, o da prestação de provas.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

(Retribuições mínimas)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

Cláusula 28.^a-A

(Refeitório)

1 — Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

2 — As empresas deverão dar cumprimento ao disposto no número anterior, no prazo de 6 meses, após a publicação deste contrato.

Cláusula 29.^a

(Cálculo de salário)

Sempre que se torne necessário calcular o salário-hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SM = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo RM o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 30.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- A primeira hora com 50% de acréscimo;
- A segunda hora é retribuída com 75% de acréscimo;
- As horas seguintes com 100% de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 225\$ ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 31.^a

(Funções em diversas categorias)

1 — Quando algum trabalhador exerce com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de 3 meses de trabalho consecutivo, ou 6 meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fração de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 32.^a

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 33.^a

(Data e documento de pagamento)

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição, desde que tenham pelo menos 9 meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores terem menos de 9 meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade, se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro, e o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser obser-

vado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fim de semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério do Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 37.^a

(Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador descansar num dos 3 dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a 2 dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 38.^a

(Direito a férias)

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

2 — 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, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 41.^a

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

Cláusula 39.^a

(Duração das férias)

1 — O período de férias é de 30 dias de calendário.

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

§ único. A proporção para cálculo para período de férias é de 2 dias e meio por cada mês de trabalho.

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador accordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

5 — Sempre que o período de férias seja interpolado, deverá o conjunto dos períodos parciais totalizar 22 dias úteis.

Cláusula 40.^a

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, o seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável e obtenham autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 41.^a

(Férias e serviço militar)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 42.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 41.^a

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da Previdência.

Cláusula 43.^a

(Acumulação de férias)

1 — 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, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — Terão direito a acumular férias de 2 anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 44.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 45.^a

(Época de férias)

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 47.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 48.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

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

Cláusula 49.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

Cláusula 50.^a

(Regresso dos trabalhadores após o serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la através de carta com aviso de recepção no prazo de 15 dias, depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior não lhe for devido.

Cláusula 51.^a

(Definição de falta)

1 — A falta é a ausência durante 1 dia de trabalho.

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

3 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 53.^a

Cláusula 52.^a

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas, e como tal pagas pela entidade patronal, as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Previdência;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;
- d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinetos, próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;
- f) Durante 2 dias, por nascimento de filhos;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

- m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- n) Por 1 dia, para doação graciosa de sangue;
- o) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- p) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até 1 dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas a) e p) do n.º 1 e no n.º 2 implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão das a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que os justificam, ou outros casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com 10 dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em triplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão 3 dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante no anexo III.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Proibição de despedimento sem justa causa)

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

Cláusula 55.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 56.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

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

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

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

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data de assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 57.^a

(Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

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

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

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

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

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

8 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalha-

dor dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

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

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

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

12 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 58.^a

(Indemnização ou reintegração)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da entidade patronal dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

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

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 59.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem justa causa)

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

Cláusula 60.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 58.^a, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

Cláusula 61.^a

(Falência da empresa)

1 — A declaração judicial de 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, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 62.^a

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 63.^a

(Aptidões)

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 64.^a

(Direitos especiais das mulheres)

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto e 1 mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias ou 30 dias, em caso de aborto, que poderá ter início a 1 mês do parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente antiguidade, férias e subsídios de férias e de Natal;
- d) Interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora, para tratamento dos filhos, durante 8 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde de meia hora e sair mais cedo outra meia, ou ainda acumular os 2 períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo 1 hora, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução no período de férias;
- e) Não trabalhar antes das 8 horas e depois das 19 horas;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora durante o período de gravidez e até 1 ano após o parto, mesmo com alegação de justa causa, além de incorrer nas multas previstas na lei, pagará à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até 1 ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição, desde que se não prove a justa causa de despedimento.

3 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

4 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até 1 ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 65.^a

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato com menores que tenham completado 14 anos de idade, só para efeito de aprendizagem, se for desconhecido o pardeiro do seu legal representante.

3 — Em qualquer dos casos previstos, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo, quando de idade inferior a 18 anos, se houver oposição dos seus pais ou tutores.

Cláusula 66.^a

(Direitos especiais dos menores)

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

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

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 67.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Demissão.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 68.^a

(Condições especiais por sanção abusiva)

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de 5 anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de 5 anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 69.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melhoria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

3 — Enquanto não sair nova legislação sobre segurança e higiene no trabalho é aplicável em tudo o mais a legislação em vigor, nomeadamente: Decretos-Leis n.º 49 923 e 49 924, 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 21 de Agosto; Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro; Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 70.^a

(Comissões paritárias)

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV é criada uma comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções

Encarregado geral. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

Encarregado. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

Especializado. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Ourives escovilheiro. — É o trabalhador que procede ao tratamento e aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

Ourives de ouro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

Ourives joalheiro. — É o trabalhador que confeciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

Ourives cravador joalheiro. — É o trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Ourives de prata. — É o trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

Ourives barbeleiro. — É o trabalhador que confeciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives filigraneiro. — É o trabalhador que confeciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos, ou uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives enchedeira. — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Ourives cordoeiro. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a 2 e 2 e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

Ourives polidor de ouro e joalharia. — É o trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as.

Ourives caldeireiro — oficial de martelo de prata. — É o trabalhador que fabrica e repara utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chã e café, jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos; executa as tarefas fundamentais do caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos

especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos. — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

Ourives oficial de faqueiro. — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de fiqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Ourives alisador de acabador de pratas. — É o trabalhador que regulariza as superfícies de manufaturas de prata que se apresentem imperfeitas.

Ourives polidor de pratas. — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Ourives dourador e prateador. — É o trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrindo-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

Ourives esmalteador. — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

Ourives gravador manual. — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

Ourives gravador mecânico. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letras e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

Ourives guilhocador. — É o trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida; fixa o objecto a guilhocar na cabeça da máquina; monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

Ourives cinzelador. — É o trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cincéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa, rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cincéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

Ourives fundidor-moldador (em caixas). — É o trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido (frascos, com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fuso, a fim de obter peças fundidas.

Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas). — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore», que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

Ourives laminador. — É o trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou arruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

Ourives estampador. — É o trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé; escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé; coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe a forma; observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

Ourives operador de máquina de lapidar metais. — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe segundo o lapidado a obter e a fase a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do

respectivo manípulo, a sua penetração no metal, comanda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

Ourives conserteiro. — É o trabalhador que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria-montagem de relógios ou manufactura de acessórios e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Afinador de relógios. — É o trabalhador, técnico especializado, que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

Montador de relógios. — É o trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos do relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

Monitor. — É o trabalhador que vigia o trabalho das máquinas e controla a produção; substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

Apontador. — É o trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobresselentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controle, procede à recolha e registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

Indiferenciado. — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e recados.

ANEXO II

Tabela salarial

Encarregado geral (RM)	23 200\$00
Encarregado de secção (RM)	22 350\$00
Encarregado (OUR)	22 350\$00
Ourives principal (OUR)	21 500\$00
Afinador de máquinas (RM)	21 500\$00
Afinador de relógios (RM)	21 500\$00
Ourives oficial de 1.ª classe (OUR)	20 500\$00
Ourives oficial de 2.ª classe (OUR)	18 800\$00
Ourives oficial de 3.ª classe (OUR)	16 100\$00
Montador de relógios de 1.ª classe (RM)	20 500\$00
Montador de relógios de 2.ª classe (RM)	18 800\$00
Apontador e monitor (RM)	16 100\$00
Pré-oficial (OUR) e (RM)	13 550\$00
Aprendiz do 4.º ano (OUR) e (RM) ...	9 300\$00
Aprendiz do 3.º ano (OUR) e (RM) ...	8 200\$00
Aprendiz do 2.º ano (OUR) e (RM) ...	7 100\$00
Aprendiz do 1.º ano (OUR) e (RM) ...	6 850\$00

Especializado (OUR) e (RM)	14 200\$00
Praticante especializado (OUR) e (RM)	8 200\$00
Aprendiz especializado (OUR) e (RM)	6 850\$00
Indiferenciado (OUR) e (RM)	13 900\$00

Profissões da indústria de ourivesaria — (OUR).
Profissões de relojoaria/montagem — (RM).
Profissões dos 2 sectores — (OUR) e (RM).

ANEXO III

Documento da justificação das faltas a que se refere o n.º 9 da cláusula 53.^a

COMUNICAÇÃO DA FALTA (A preencher pelo trabalhador)	
Nome . . .	
Profissão . . .	
Comunica que deseja faltar ou faltou ao serviço no seguinte período de . . ./. . ./. . . a . . ./. . ./. . . das . . . às . . . horas.	
Por motivo de . . .	
Pretende que estas faltas sejam consideradas:	
Justificadas com retribuição; Justificadas sem retribuição; Licença sem retribuição.	
Em anexo junto os seguintes documentos . . .	
Data . . ./. . ./. . .	
Assinatura . . .	
 (A preencher pela entidade patronal)	
Recebemos a comunicação de falta em . . ./. . ./. . .	
DECISÃO	
A falta considera-se:	
Justificada com retribuição; Justificada sem retribuição; Injustificada sem retribuição; Licença sem retribuição.	
Assinatura . . .	

ANEXO IV

Regulamento da comissão paritária

CAPÍTULO I

Da constituição e funcionamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 70.^a do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigo 2.º

A representação quer dos trabalhadores quer das entidades patronais será sempre paritária.

Artigo 3.º

A sua constituição será de 6 membros, sendo respectivamente 3 designados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e 3 pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte.

Para resolução de assuntos específicos de outras associações signatárias, poderão os representantes patronais designados ser parcialmente substituídos por representantes dessas associações.

Deverá haver igual número de substitutos.

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

Artigo 6.º

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias depois de ter sido convocada.

Artigo 7.º

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção, desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas a comissão paritária analisará estes questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 7 da cláusula 11.^a

Artigo 9.º

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

Artigo 10.º

A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho sem direito a voto.

CAPÍTULO II

Das atribuições e competência

Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as convenções colectivas de trabalho;

- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;
- c) Promover oficiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;
- d) Deliberar sobre as questões de carácter técnico, classificação do pessoal, definição de categorias, equivalência de funções, integração nos respectivos grupos e criação de novas categorias;
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.

Artigo 12.^º

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada uma das partes.

Artigo 13.^º

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes por voto secreto.

Artigo 14.^º

As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Artigo 15.^º

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

Artigo 16.^º

Em tudo o que for omissa neste regulamento observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Artigo 17.^º

Semestralmente haverá uma reunião ordinária de todos os membros da comissão paritária para tratar de problemas genéricos ligados às actividades de ourivesaria e relojoaria (montagem) e ao funcionamento da comissão.

ANEXO V

Níveis de qualificação

3:

Encarregado geral.
Encarregado de secção.
Encarregado.

4.2 — Ourives de ouro:

Ourives joalheiro.
Ourives gravador joalheiro.

Ourives filigraneiro.
Ourives de prata.
Afinador de máquinas.

5.3 — Monitor:

Ourives barbeleiro.
Ourives enchedeiro.
Ourives cordoeiro.

5.3 — Ourives polidor de prata:

Ourives dourador prateador.
Ourives esmaltador.
Ourives gravador manual.
Ourives gravador mecânico.
Ourives guilhochador.
Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos.
Ourives cinzelador.
Ourives caldeireiro (oficial de martelo de prata).
Ourives fundidor-moldador (em caixa).
Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas).
Ourives laminador.
Ourives estampador.
Ourives conserteiro.
Ourives operador de máquinas de lapidar metais.
Afinador de relógios.
Montador de relógios.
Apontador.
Ourives escovilheiro.

6.2 — Ourives polidor de ouro e joalharia:

Ourives oficial de faqueiro.
Ourives alisador e acabador de prata.
Especializado.

7.2 — Indiferenciados:

A) Pré-oficial.
B) Praticante especializado:

Aprendiz.
Aprendiz especializado.

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

*Joaquim Campos Ferral.
Juliano Inácio Vieira Dias.
António Fernando Santos Ribeiro.*

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes de Lamego:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 1 de Março de 1983, a fl. 63 do livro n.º 3, com o n.º 79/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial

Aos 9 dias do mês de Fevereiro de 1983, a Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláu-

sula 1.ª do CCT em vigor, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados no sindicato outorgante, mesmo que contratados a prazo.

CCT para o comércio retalhista do dist. de Évora — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Vigência do contrato

Cláusula 2.ª

1 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

2 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

3 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

4 — A tabela salarial produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Dezembro de 1982.

5 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

6 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

7 — (Mantém-se a mesma redacção do CCT em vigor.)

ANEXO III

Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos, motoristas e outros

I

Director de serviços e chefe de escritório 22 850\$00

II

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista e gerente comercial	22 150\$00
--	------------

III

Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixearo-chefe de secção, caixearo-encarregado, encarregado de electricista, encarregado de armazém e mestre	20 000\$00
--	------------

IV

Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico e chefe de equipa	19 300\$00
---	------------

V

Primeiro-escriturário, primeiro-caixearo, esteno-dactilógrafo, correspondente em línguas estrangeiras, caixa de escritório (mais 600\$ para falhas de caixa), vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixearo-viajante, caixearo de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1.ª (metalúrgicos), afiador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1.ª (metalúrgicos) e motorista de pesados (mais 50\$ diários para falhas, caso façam cobranças)	18 750\$00
---	------------

VI

Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2.ª (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos) e mecânico de máquinas de costura de 2.ª (metalúrgicos)

17 300\$00

VII

Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureira especializada, bordadora especializada, pré-oficial (electricista) do 2.º ano, mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3.ª (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), e motorista de ligeiros (mais 50\$ diários para falhas, caso façam cobranças)

15 900\$00

VIII

Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3.º ano, telefonista, caixa de comércio a retalho (com mais 500\$ para falhas de caixa), estagiário do 3.º ano, caixearo-ajudante do 3.º ano, costureira, bordadora, pré-oficial (electricista) do 1.º ano, ajudante de motorista e praticante do 3.º ano (metalúrgicos)

14 400\$00

IX

Estagiário do 2.º ano, caixearo-ajudante do 2.º ano, dactilógrafo do 2.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2.º ano, ajudante (electricista) do 2.º ano e praticante (metalúrgicos) do 2.º ano

13 000\$00

X

Estagiário do 1.º ano, caixearo-ajudante do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1.º ano, ajudante (electricista) do 1.º ano e praticante (metalúrgico) do 1.º ano

11 300\$00

XI

Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgico) do 4.º ano

10 600\$00

XII

Paquete do 3.º ano, praticante do 3.º ano e aprendiz (metalúrgico) do 3.º ano

8 100\$00

XIII

Paquete do 2.º ano, praticante do 2.º ano, aprendiz (electricista) do 2.º ano e aprendiz (metalúrgico) do 2.º ano . .

6 600\$00

XIV

Paquete do 1.º ano, praticante do 1.º ano, aprendiz (electricista) do 1.º ano e aprendiz (metalúrgico) do 1.º ano . .

5 700\$00

XV

Servente de limpeza

11 900\$00

XVI

Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos de idade, porteiro, guarda, contínuo e servente

13 800\$00

1 — (Mantém a mesma redacção do CCT em vigor.)

2 — (Mantém a mesma redacção do CCT em vigor.)

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

José Maria Rodrigues Figueira.
Júlio César Varela Borralho.
Joaquim Maria Costa Peças.
António José Marques Cristino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

José Maria Rodrigues Figueira.
Júlio César Varela Borralho.
Joaquim Maria Costa Peças.
António José Marques Cristino.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Maria Rodrigues Figueira.
Júlio César Varela Borralho.
Joaquim Maria Costa Peças.
António José Marques Cristino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

José Maria Rodrigues Figueira.
Júlio César Varela Borralho.
Joaquim Maria Costa Peças.
António José Marques Cristino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

José Maria Rodrigues Figueira.
Júlio César Varela Borralho.
Joaquim Maria Costa Peças.
António José Marques Cristino.

Depositado em 2 de Março de 1983, a fl. 63 do livro n.º 3, com o n.º 80/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas inscritas na 1.^a divisão da Associação do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda nas empresas minoritariamente farmacêuticas, inscritas na divisão patronal acima referida, aos trabalhadores do sector farmacêutico representados pelo STICF.

Cláusula 2.^a

(Vigência e retroactividade)

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais e será válido por 2 anos, considerando-se automaticamente renovado até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos do n.^o 3.

2 — As tabelas salariais serão válidas por 1 ano.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

4 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do CCT.

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

6 — Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

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

8 — As tabelas de remunerações mínimas constantes no anexo IV produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1983.

9 — As diferenças de retribuição devidas por força de eficácia retroactiva poderão ser pagas em três prestações mensais a contar da data da publicação.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições gerais de admissão)

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — Para o preenchimento de lugares nas empresas far-se-á sempre concurso interno ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 14 anos de idade;
- b) Possuirem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuir as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.^o 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.^o 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando por iniciativa da empresa um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de pelo menos 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em dupla-

do, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, e do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilidades literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão experimental.

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admite ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.^a

(Admissão ou promoção para cargos de chefia)

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto,

Os contratos de trabalho a prazo regulam-se nos termos da lei geral.

Cláusula 5.^a

(Readmissão)

1 — 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 pensão de reforma 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.

2 — A readmissão para a mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

aberto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista no CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.^a

4 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído, à empresa ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após 6 meses de duração da substituição, o aviso prévio será de 8 dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de 1 mês por cada ano de serviço efectivo. Para efeitos desse número, a fracção do primeiro ano superior a 6 meses calcula-se na base de um doze avos da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até 1 ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar o lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.^a

(Substituição temporária)

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração mínima, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 180 interpolados, neste caso dentro de um período de 12 meses a contar do primeiro dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração, nos termos do número anterior (salvo nos casos em que a substituição tenha sido motivada por doença, acidente ou serviço militar obrigatório).

4 — Após 30 dias seguidos da substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação, todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 3.^a, os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação à classe profissional para que, de acordo com o previsto nos anexos I, II e III, sejam exigidas habilitações específicas que o trabalhador substituto não possua ou tempo de permanência para efeitos de passagem para a profissão ou categoria profissional superior.

Cláusula 10.^a

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I.

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 11.^a

(Promoção ou acesso)

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou classe, ou nível, ou grau mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa em igualdade de circunstâncias têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontram entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

Cláusula 12.^a

(Antiguidade e certificado de formação profissional)

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio, será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido presta-

do, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocinio ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao Sindicato respectivo.

Cláusula 13.^a

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- 1) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- 2) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- 3) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outras factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- 4) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- 5) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

- 6) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 71.^a (Direitos especiais para trabalhadores-estudantes);
- 7) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- 8) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- 9) Enviar ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;
- 10) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- d) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar os trabalhadores a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;
- g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

Cláusula 16.^a

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos

trabalhadores, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 15.^a (Garantias dos trabalhadores), referida no número anterior.

Cláusula 17.^a

(Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço)

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei para o caso de despedimento com justa causa.

3 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e ele mantiver a sua opção pela rescisão do contrato não é devida a indemnização referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

(Transferência individual)

1 — Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — O trabalhador que não fizer a prova a que se refere o número anterior poderá optar entre a rescisão do contrato, com direito à indemnização prevista na lei para o caso de despedimento com justa causa, e a aceitação da transferência.

6 — A entidade patronal pode infirmar o direito à indemnização pela rescisão prevista no número anterior se provar que a transferência não causava prejuízo sério ao trabalhador.

7 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 18.^a-A

(Direitos dos trabalhadores em caso de transferência)

1 — Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros bens inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas, situada no novo local de trabalho e que será reduzido a partir do segundo aumento de retribuição de que o trabalhador beneficie e na mesma percentagem de cada aumento.

2 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A diferença a que se refere o número anterior só será devida enquanto o trabalhador não beneficiar do acréscimo igual ou superior da sua remuneração.

4 — A transferência individual a pedido do trabalhador será objecto de acordo específico, por documento escrito.

Cláusula 19.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;
- b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

- h)* Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas, quer nas informações aos superiores hierárquicos;
- i)* Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;
- j)* Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l)* Acompanhar com todos o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

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

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento, na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 21.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 42 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo do demais disposto na lei, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário:

Das 9 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas e 30 minutos.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando vão trabalhar fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

Cláusula 22.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a)* Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b)* Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido 12 horas, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência e após a execução de trabalho extraordinário, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

6 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 270\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

7 — Se por conveniência da empresa o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 9 desta cláusula, já depois de concluído o trabalho extraordinário, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

8 — Caso porém o trabalho extraordinário não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou receber-lá nos termos previstos no n.º 6.

9 — Para efeitos do n.º 6, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

10 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para a refeição do trabalhador o período de 1 hora.

11 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio.

12 — O livro a que se refere o número anterior será fornecido pela entidade patronal, que o manterá em seu poder, devidamente actualizado.

Cláusula 23.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

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

2 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 22.^a

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 22.^a

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a 1 dia completo de descanso num dos 7 dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dias de descanso semanal ou feriados quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7 — Quando o trabalhador prestar trabalho em dias de descanso semanal ou feriado a entidade patronal custeará o transporte.

Cláusula 24.^a

(Limites de trabalho extraordinário)

1 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 120 horas de trabalho extraordinário.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 25.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de pelo menos 7 horas de trabalho nocturno.

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual — Deslocações em serviço

Cláusula 26.^a

(Princípio geral)

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

5 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

6 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, pode requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por si indicada.

Cláusula 27.^a

(Deslocações e pagamentos)

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das inerentes despesas.

a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado nos termos do anexo V.

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade patronal, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contado este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhos daquela cidade.

5 — O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

6 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula, ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma, referentes ao ano da denúncia do acordo nos termos do anexo V (Utilização em serviço da viatura do trabalhador), e sempre no mínimo de 9 meses.

Cláusula 28.^a

(Refeições)

Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 350\$ ou o pagamento desta despesa contra apresentação de documentos.

Cláusula 29.^a

(Viagens em serviço)

1 — Quando em viagem de serviço, no continente, que pelo seu raio de acção a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 27.^a;
- b) Pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra apresentação de documentos ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 65\$;
Refeição — 350\$;
Alojamento — 800\$;
Diária completa — 1600\$;

- c) A opção de qualquer das modalidades referidas na alínea anterior e nas cláusulas 22.^a e 28.^a deverá ser sempre comunicada aos sindicatos pela entidade patronal

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às regiões autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada vinte dias seguidos de deslocação.

Cláusula 30.^a

(Encontro de contas)

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.^a

(Cobertura dos riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar

que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que para tanto assumirão as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada da respectiva caixa de previdência.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

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

4 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

(Falecimento e doença de familiares)

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no primeiro grau da linha recta.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os efeitos de deslocação durante o impedimento.

Cláusula 33.^a

(Inactividade do pessoal deslocado)

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

Cláusula 34.^a

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — Para efeitos de férias a entidade patronal assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local de onde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anterior, houverem decorrido pelo menos:

- 6 meses, para os deslocados em território nacional;
- 1 ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 — Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração, como se não estivessem deslocados.

3 — Não será contado como férias o tempo necessário aos trabalhadores para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

Cláusula 35.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em deslocação em serviço utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas inerentes ao funcionamento e circulação do veículo e das relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de 2500 contos, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 36.^a

(Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes da tabela.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando o disposto na alínea g) do n.º 1 da cláusula 15.^a

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses.

7 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV, sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando um trabalhador aufira uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste CCTV, nomeadamente para as remunerações mínimas constantes do anexo previsto no número anterior.

Cláusula 37.^a

(Local, forma e data de pagamento)

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva profissão e categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, o regime em que o trabalho é prestado, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas extraordinárias, trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

5 — No caso de o pagamento ser efectuado de acordo com o n.º 3, a empresa obriga-se a dispensar o trabalhador o tempo necessário para este poder levantar o seu vencimento.

6 — Sempre que o pagamento seja feito por vale de correio, cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador, ao mesmo deve ser assegurada a possibilidade do levantamento até ao último dia de cada mês.

Cláusula 38.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada 4 anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de 5 diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4 — As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

Cláusula 39.^a

(Abono para faltas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono

mensal para falhas de 1000\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

Cláusula 40.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 150 % para as horas extraordinárias nocturnas.

2 — O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial para trabalho nocturno.

Cláusula 41.^a

(Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 200 % e 150 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de férias)

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

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

Cláusula 43.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato individual de trabalho, os trabalhadores receberão como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual, nesse ano considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

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

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

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

Cláusula 44.^a

(Cálculo da retribuição horária)

1 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh — Retribuição horária;

Rm — Retribuição mensal;

Hs — Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 45.^a

(Remuneração especial por trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 44.^a

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 46.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

Cláusula 47.^a

(Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

3 — Se o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, são considerados dias de descanso semanal os dias previstos nas escalas de turnos, devendo os horários de trabalho ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha uma média de 2 dias de descanso por 5 de trabalho.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 48.^a

(Duração do período de férias)

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 49.^a

(Acumulação de férias)

Terão direito a acumular as férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira ou em Macau;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores ou da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com os familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal;

e) Todos aqueles trabalhadores de nacionalidade não portuguesa que, exercendo a sua actividade em Portugal, pretendam gozá-las em qualquer país onde tenham familiares;

f) Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido do ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 50.^a

(Férias dos militares)

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

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

Cláusula 51.^a

(Férias no ano da cessão do contrato)

1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessão do contrato.

2 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.^a

(Marcação do período de férias)

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindicatos ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Porém, podem as férias ser marcadas para serem gozadas interpoladamente.

5 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, é facultado gozar férias simultaneamente.

6 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 53.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

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

Cláusula 54.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

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

Cláusula 55.^a

(Regime especial de férias)

1 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 48.^a a 54.^a pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até trinta dias, entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 30 dias de calendário, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio de férias correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindicatos

ou dos delegados sindicais pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 56.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — A interrupção prevista no n.º 1, conta-se a partir da data do evento; mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

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

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

Cláusula 57.^a

(Licença sem retribuição)

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e os delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou o Sindicato na falta destes.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 58.^a

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

Cláusula 59.^a

(Participação de faltas)

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

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

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

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

Cláusula 60.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável, a membros do seu agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento durante 2 semanas de calendário;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados, durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos;

f) Prestação de provas de exame, ou de frequência obrigatórias, em estabelecimento de ensino nos termos da cláusula 71.^a (Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes);

g) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;

h) Doação de sangue a título gracioso durante meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

i) Nascimento de filho, durante 1 dia útil.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei sindical.

3 — A entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

4 — A não apresentação da prova no prazo de 10 dias úteis, a contar da data em que foi solicitado, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 61.^a

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas:

a) As faltas referidas na alínea a) da cláusula 60.^a, desde que o trabalhador tenha direito, conforme os casos, ao subsídio de previdência respetivo ou a qualquer seguro;

b) As faltas referidas na alínea b) da cláusula 60.^a, na parte em que excederem os créditos de horas previstas na lei.

3 — Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 60.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 62.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número

anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

Cláusula 63.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 64.^a

(Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador)

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

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

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

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

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontram.

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

Cláusula 65.^a

(Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição)

1 — O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de reingresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

(Causas da cessação)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar e nos termos da lei.

3 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral nos termos da lei.

4 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho por decisão do trabalhador, ocorrendo justa causa imputável à entidade patronal, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 67.^a

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa.

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas, durante a gravidez e aleitamento, salvo parecer médico em contrário;
- c) Faltar, nos termos legais, durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) Faltar até 30 dias no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Gozar, desde que solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa;
- f) Interromper, para assistência aos filhos, durante 1 ano após o parto, o trabalho por 2 períodos diários de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente ao seu período de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- g) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- h) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, devendo apresentar um documento comprovativo da inadiabilidade da consulta, não se considerando como tal a senha de consulta dos serviços médico-sociais;
- i) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- j) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante 2 dias em cada período de 1 mês.

Cláusula 69.^a

(Trabalho de menores)

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cADERNETA PRÓPRIA.

Cláusula 70.^a

(Formação profissional de menores)

A formação e aperfeiçoamento profissionais dos aprendizes, praticantes ou estagiários serão acompanhados de um profissional designado pela empresa, que desempenhará, além das suas funções específicas, tarefas de orientação profissional daqueles trabalhadores.

Cláusula 71.^a

(Direitos especiais para trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

- a) Dispensa de 1 hora e 30 minutos por dia, para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar férias interpoladamente em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

Até 2 dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados até ao máximo de 1 semana de trabalho por ano;

Até 2 dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em 2 anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — Em todas as situações omissas nos números anteriores regerão as disposições constantes da Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

Cláusula 72.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1 — Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 73.^a

(Trabalhadores diminuídos físicos)

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preferidos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 74.^a

(Exercício dos direitos sindicais)

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 75.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor de 65\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo do subsídio de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que fornecem integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 65\$.

Cláusula 76.^a

(Seguros)

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 77.^a

(Princípio geral)

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 78.^a

(Deveres especiais das empresas)

A entidade patronal deve:

- a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;
- c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
- d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;
- e) Definir, em regulamente interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Cláusula 79.^a

(Deveres especiais dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;
- b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;
- d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

2 — O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Porto, 28 de Janeiro de 1983.

Pela Associação do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*António Barbosa da Silva
Virginia Fernanda de Jesus Cardoso.*

Pelo STICF — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

Adriano Neves da Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêutica de Portugal:

Ilda Augusto Batista Mariz Rodrigues.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 80.^a

(Comissão paritária, composição, funcionamento e atribuições)

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por 6 elementos, sendo 3 em representação da associação patronal e 3 em representação do STICF.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com 5 dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões a pedido da comissão 1 representante do Ministério do Trabalho sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado 1 exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes 2 representantes de cada uma das partes.

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

ANEXO I

Definição de funções

Pessoal dirigente

Director de serviços. — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controle analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão. — Curso superior de farmácia para o sector de produção/controle analítico de medicamentos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controle analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão. — Curso superior de farmácia para os departamentos de produção ou controle analítico de medicamentos.

Chefe de secção/produção. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores. É responsável pela manipulação e embalagem de produtos farmacêuticos ou afins.

Condições mínimas de admissão. — Curso superior adequado.

Chefe de secção/controle analítico. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores. É responsável pela verificação analítica das matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação, do produto acabado e materiais de embalagem.

Condições mínimas de admissão. — Curso superior adequado.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 81.^a

(Sucessão de regulamentação)

1 — Mantém-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

Chefe de secção/escritório. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores no sector administrativo.

Chefe de secção/informação médica. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por uma equipa de delegados de informação médica ou uma zona geográfica determinada; avalia as possibilidades do mercado e ou planeia as acções tendentes à promoção dos produtos.

Chefe de secção/vendas. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por uma equipa de vendedores; avalia as possibilidades do mercado nos seus aspectos preferenciais e poder aquisitivo e ou planeia as acções tendentes à venda dos produtos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado geral de armazém;
Encarregado geral de manutenção.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro-encarregado;
Embalador-encarregado;
Encarregado de lavandaria;
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista, construção civil ou manutenção e conservação industrial);
Encarregado de serviços auxiliares;
Fogueiro-encarregado;
Preparador técnico-encarregado.

Quadros técnicos

Técnico. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Categoria. — Estagiário (1 ano em qualquer empresa no ramo da actividade químico-farmacêutica).

Condições mínimas de admissão. — Curso superior adequado.

Trabalhadores da produção e do controle

Preparador técnico. — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da forma farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias. — 1.^a, 2.^a e estagiário (1 ano em qualquer empresa da indústria farmacêutica).

Condições mínimas de admissão. — Curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Analista. — É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias. — 1.^a, 2.^a e estagiário (1 ano em qualquer empresa da indústria química e farmacêutica).

Condições mínimas de admissão. — Curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

Preparador técnico auxiliar. — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão. — 16 anos de idade.

Analista auxiliar. — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão. — 16 anos de idade.

Embalador/produção. — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios); operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão. — 16 anos de idade.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão. — 16 anos de idade.

Higienizador. — É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão. — 16 anos de idade.

Tratador de animais. — É o trabalhador que tem a seu cargo todas as tarefas relacionadas directa ou indirectamente com a assistência aos animais, nomeadamente as de alimentação, higiene, deslocação, bem-estar, sanidade, protecção e selecção. Auxilia os preparadores técnicos ou analistas nas operações de injecção ou colheita.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

Caixeiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias. — Primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

Conferente. — É o trabalhador que confere, segundo directrizes verbais ou escritas, mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Debitador. — É o trabalhador que elabora, exclusivamente, o documento que acompanha a mercadoria saída do armazém, anotando em impresso apropriado as designações dos produtos, respectivas quantidades e valores.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador/armazém. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza será designado em:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

Servente de armazém. — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

Trabalhadores de escritório

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condições mínimas de admissão. — Curso adequado do ensino superior.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

Tradutor. — É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para uma outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão. — Curso adequado.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Escriturário:

1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e

entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle, e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias. — Primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos, baseado em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Categorias. — Dactilógrafo do 3.º ano, dactilógrafo do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da

análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

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

Operador de computador sénior. — É o trabalhador que planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento, quer em monoprocessamento, opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Orienta a acção dos operadores juniores.

Operador de computador júnior. — É o trabalhador que opera em multiprocessamento ou monoprocessamento através da consola, unicamente em programas de uso corrente, sob a orientação de um operador de computador sénior ou técnico mais qualificado. Pode preparar o computador para a execução dos programas. Acessoriamente, em centros de pequena dimensão, opera e controla equipamento mecanográfico clássico e cartões perfurados e máquinas auxiliares, tais como máquinas de corte, ordenadores e separadores de papel.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabeladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recolhidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Categoria. — Estagiário (1 ano).

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático da informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Categoria. — Estagiário (1 ano).

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora do escritório a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

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

Trabalhadores de informação médica e de vendas

Delegado de informação médica. — É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária), de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Categoria. — Estagiário (1 ano).

Condições mínimas de admissão. — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

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

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Trabalhadores rodoviários

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa con-

servação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão. — 18 anos de idade.

Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

Carpinteiro (de limpos e ou de conservação). — É o trabalhador que executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra; executa trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Estucador. — É o trabalhador que procede ao revestimento e ultimação de superfícies, aplicando-lhes uma ou várias camadas de argamassa de gesso ou motivos especiais de estuque, para o que utiliza ferramentas manuais.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Pedreiro. — É o trabalhador que executa alvernações de pedra, tijolo ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, manejando ferramentas adequadas.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos apropriados.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e molda tubos, solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

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

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros; manobra máquinas automáticas ou semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem técnica, quer de origem hidráulica, ou outras.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

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

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Pintor (de veículos e máquinas). — É o trabalhador que prepara a superfície das máquinas e viaturas ou os seus componentes; aplica as demãos do primário, capa, subcapa e tinta de esmalte. Pode, se necessário, preparar as tintas.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

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

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças; repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Soldador. — É o trabalhador que faz a ligação de peças metálicas, utilizando equipamento apropriado.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que executa trabalhos no torneamento de peças com base em desenho ou peça-modelo, operando num torno mecânico, copiador ou programador; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Categorias. — Oficial de 1.^a, oficial de 2.^a e praticante.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que bobina e ensaiia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Categorias. — Oficial, pré-oficial e ajudante.

Electricista de alta tensão. — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controle de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias. — Oficial, pré-oficial e ajudante.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias. — Oficial, pré-oficial e ajudante.

As condições mínimas de admissão para os trabalhadores de manutenção, conservação e assistência acima mencionados são as seguintes: curso complementar de aprendizagem de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerado e a escolaridade mínima obrigatória.

Oficial de manutenção e conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva, repara e afina diversos tipos de circuitos, máquinas eléctricas ou mecânicas e aparelhagem de comando mecânico, eléctrico ou pneumático, corte e protecção de baixa tensão; inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos eléctricos ou mecânicos e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro. — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias. — Fogueiro de 1.^a e fogueiro de 2.^a

Ajudante ou achegador. — É o trabalhador que assegura, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático; procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

Categorias. — 3.^o ano, 2.^o ano e 1.^o ano.

Trabalhadores desenhadores

Desenhador projectista. — É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojetos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instala-

ções, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

Desenhador projectista publicitário. — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, stands, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

Desenhador. — É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Categorias. — Tirocinante do 2.^o ano e tirocinante do 1.^o ano.

Desenhador de arte finalista. — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maqueta, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controle de qualidade.

Categorias. — Tirocinante do 2.^o ano e tirocinante do 1.^o ano.

Trabalhadores gráficos

Litógrafo cortador de guilhotina. — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas e outros trabalhos gráficos e corta-papéis. Monta as lâminas, regula os programas, posiciona o papel, regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Litógrafo-fotógrafo. — É o trabalhador que fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitômetro as densidades máximas e mínimas dos motivos e calcula os coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores de base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramos adequados e tira positivos tramados. Em originais opacos a cores prepara o trabalho para imprimir na

prensa de contacto e as máscaras de correção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode-se servir de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Litógrafo impressor. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres por meio de uma pedra gravada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a marginação, vigia a tiragem, assegura as lavagens dos tinteiros e rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Litógrafo montador. — É o trabalhador que dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem determinada (condicionada às características técnicas da secção a que se refere), textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes, com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas (ou cilindros metálicos). Para impressões a cores, efectua pela ordem adequada as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Litógrafo transportador. — É o trabalhador que prepara as pedras ou as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos, ou reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos destinados à impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar as deficiências.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Tipógrafo compositor. — É o trabalhador que combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a im-

pressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (ex. *Ludlow*), que funde através da junção de matrizes e linhas-bloco, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente a títulos, notícias e anúncios.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Tipógrafo impressor. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição e efectua os ajustantes necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada, regula a distância e a pressão e regula a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina, efectua os alceamentos necessários e ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Assegura a sua manutenção. Tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Costureira manual de encadernação. — É a trabalhadora que cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Encadernador. — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação.

Categorias. — Oficial, auxiliar (4 anos) e aprendiz (4 anos).

Cartonageiro. — É o trabalhador que confecciona e decora, manual ou mecanicamente, estojos ou outros artigos similares com papel, cartolina ou cartão.

Trabalhadores de serviços auxiliares

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados e estampilha e entrega correspondência; executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da corres-

pondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de «paquete».

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

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

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e as saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de hotelaria

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

Categorias. — 1.^º e 2.^º

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar; empata-os e guarnece-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas,

salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Ajudante de cozinha. — É o trabalhador que executa, sob a orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as garnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara cafés, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sandes, torradas e pratos ligeiros de cozinha em cantinas, refeitórios e creches, e deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam manteiga, queijo, compota ou outros doces, em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Copeiro. — É o trabalhador que executa os trabalhos de lavagem das louças, copos, talheres e outros utensílios de serviço das refeições; requisita os detergentes e outros produtos necessários para as operações a executar; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência. Pode ser encarregado da preparação de cafés, chás e torradas e de auxiliar o empregado de balcão.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve as refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de prepa-

ração de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de jardim-de-infância

Educador de infância. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais, no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

Auxiliar de educação. — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro coordenador. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — Curso geral de enfermagem ou equivalente.

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

Condições mínimas de admissão — Curso geral de enfermagem ou equivalente.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — Curso oficial de auxiliar de enfermagem.

Trabalhadores de lavadaria

Costureira. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Engomadeira. — É a trabalhadora que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Lavadeira. — É a trabalhadora que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

Trabalhadores de serviço social

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — Curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

Trabalhadores de artigos de prótese

Costureira de artigos de ortopedia. — É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia. — É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido daquisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

ANEXO II
Condições de acesso

Acessos	Condições a satisfazer
Trabalhadores da produção e do controle	
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. ^a	4 anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. ^a a preparador técnico de 1. ^a	3 anos de permanência.
De analista auxiliar a analista de 2. ^a	4 anos de permanência.
De analista de 2. ^a a analista de 1. ^a	3 anos de permanência.
Trabalhadores caixeiros	
De praticante a caixeiro-ajudante	Completar 18 anos de idade ou 3 de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro	Completar 4 anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro	Completar 5 anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro	Completar 5 anos de permanência na categoria.
Trabalhadores de escritório	
De dactilógrafo e estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário ...	Completar 3 anos de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário	Completar 5 anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário	Completar 5 anos de permanência na categoria.
Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência	
De praticante (metalúrgico) e praticante (construção civil) a oficial de 2. ^a	4 anos de prática, ou 20 anos de idade com 1 ano de prática, para o trabalhador sem habilitações. 2 anos de prática, ou 20 anos de idade, para o trabalhador com habilitações.
De ajudante (electricista) a pré-oficial	1 ano de prática, para o trabalhador maior de 20 anos de idade, com ou sem habilitações.
De oficial de 2. ^a (metalúrgico) e oficial de 2. ^a (construção civil) a oficial de 1. ^a	3 anos de permanência.
De pré-oficial a oficial.....	2 anos de permanência.
Trabalhadores gráficos	
De aprendiz a auxiliar	4 anos de permanência.
De auxiliar a oficial	4 anos de permanência.

ANEXO III
Condições específicas

Trabalhadores da produção e controle
I — Acesso

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente a preparador técnico de 2.^a e analista de 2.^a não se verificará quando

do a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão pro-

fissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por 2 elementos, 1 em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.^a nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenhem, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

II — Outras condições

1 — O director de serviços do sector da produção/controle analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controle analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometida ao chefe de secção de controle analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazénistas importadoras.

Trabalhadores caixeiros e de armazém

I — Classificação profissional

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.^a

2 — A categoria profissional de debitador extinguir-se-á logo que vaguem os respectivos lugares, não podendo ser admitidos trabalhadores com essa categoria profissional.

3 — O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

4 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas seja, respectivamente, de distribuição de mercadorias ou de acompanhamento do motorista.

II — Admissão

Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

III — Acesso

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro o tempo de permanência na catego-

ria de caixeiro-ajudante será reduzido para 3 anos sempre que o profissional tiver permanecido 1 ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Trabalhadores de escritório

I — Classificação profissional

O trabalhador de escritório que num departamento do sector administrativo é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

II — Admissão

1 — As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para os cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2 — As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com exceção dos contabilistas e tradutores;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

III — Acesso

1 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos termos do dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

IV — Outras condições

1 — O trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa toma a designação de técnico de contas.

2 — Nos centros onde existe unicamente operador de computador júnior, este terá um tempo de estágio de 6 meses, findo o qual ascenderá à categoria de operador de computador sénior.

Trabalhadores de informação médica e de vendas

I — Outras condições

O estágio, com a duração de 1 ano, previsto pelo presente contrato para os delegados de informação

médica deve ser entendido sem prejuízo do estágio de menor duração em vigor para os trabalhadores já admitidos na profissão antes da entrada em vigor daquele.

Trabalhadores rodoviários

I — Admissão

Para a profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores que possuírem carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — O trabalho efectuado será registado a *pari passu*, havendo uma tolerância de 15 minutos.

III — Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

I — Designação profissional

Ao trabalhador da construção civil, electricista e metalúrgico deverá ser atribuída, genericamente, a designação de, respectivamente, oficial da construção civil, oficial electricista e oficial metalúrgico, sem prejuízo do desempenho efectivo das tarefas cometidas a cada uma das profissões constantes do anexo I.

II — Admissão

1 — Serão admitidos como praticantes de metalúrgico e construção civil e ajudante de electricista os trabalhadores menores de 18 anos e aqueles que, embora com idade superior, não tenham completado 2 anos de efectivo serviço na profissão.

2 — São admitidos directamente como praticantes ou ajudantes do 3.º ano os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

III — Acesso

1 — Os trabalhadores deverão ascender automaticamente, de acordo com os critérios previstos no anexo II, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos do número anterior para a sua promoção, terá direito de exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por 2 elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo sindicato respectivo.

4 — Para efeitos do acesso previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste CCTV.

5 — As habilitações referidas nas condições de acesso constantes do anexo II são as referidas no n.º 2 da parte II «Admissão».

IV — Garantias específicas dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos.

V — Outras condições

As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

Trabalhadores fogueiros

Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Trabalhadores desenhadores

Acesso

O tempo de tirocínio é de 2 anos (1.º e 2.º anos), findos os quais os trabalhadores ascendem à categoria de desenhador ou desenhador de arte finalista.

Trabalhadores gráficos

I — Admissão

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido o título profissional — cartão profissional no período de aprendizagem e carteira profissional para as restantes categorias.

2 — Aos trabalhadores que ingressem em qualquer profissão das actividades gráficas com cursos de artes gráficas será atribuída, no mínimo, a categoria de auxiliar do 1.º ano.

Trabalhadores de hotelaria

I — Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.ª e 2.ª, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

II — Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

Trabalhadores de enfermagem

Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

ANEXO IV

Remunerações mínimas

Critério diferenciador das tabelas

1 — As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes das tabelas anexas.

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

Empresas armazénistas

Grupo A. — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 142 000 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 4400 contos por ano.

Grupo B:

a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 51 000 contos e in-

ferior a 142 000 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 3100 contos por ano;

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 142 000 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 4400 contos.

Grupo C:

a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 51 000 contos;

b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 51 000 contos e inferior a 142 000 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 3100 contos por ano.

Empresas importadoras

Grupo A. — Empresas com valor de facturação anual igual ou superior a 142 000 contos.

Grupo B. — Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 51 000 contos e inferior a 142 000 contos.

Grupo C. — Empresas com valor de facturação anual global inferior a 51 000 contos.

3 — O valor anual da facturação será o resultado do volume global de vendas respeitante a todos os sectores da empresa, deduzido do valor do imposto de transacções.

4 — O valor de facturação anual global será determinado pela média dos valores de facturação registados nos últimos 3 anos de exercício.

5 — O quociente volume de vendas/número de trabalhadores será determinado através do valor global de facturação do último ano e do número total de trabalhadores da empresa na última semana desse ano.

6 — O enquadramento das empresas nos grupos A, B ou C será corrigido no termo de cada ano de vigência deste CCTV, de acordo com os critérios previstos nos números anteriores.

7 — Por força da aplicação do número anterior, nenhuma empresa pode baixar do grupo em que anteriormente se encontrava inserida.

8 — Nos casos de empresas com menos de 3 anos de actividade, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado. Tratando-se do primeiro ano de actividade, aplicar-se-á a tabela C até determinação da facturação anual.

9 — Por acordo entre entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
I	Director de serviços	41 600\$00	36 700\$00	33 100\$00
II	Chefe de serviços	35 900\$00	33 600\$00	29 900\$00
III	Analista de sistemas			
	Contabilista	31 800\$00	29 500\$00	25 900\$00
	Técnico de contas			
	Chefe de secção de produção			
	Chefe de secção de controle analítico			
IV	Chefe de escritório			
	Chefe de secção/informação médica			
	Chefe de secção de vendas			
	Encarregado geral de armazém			
	Encarregado geral de manutenção	30 750\$00	27 900\$00	24 900\$00
	Guarda-livros			
	Programador de informática			
	Técnico			
	Tesoureiro			
	Tradutor			
V	Caixearo-encarregado			
	Correspondente em línguas estrangeiras			
	Delegado de informação médica			
	Desenhador projectista			
	Desenhador projectista publicitário			
	Encarregado de sector (CC)			
	Encarregado de sector (elec.)			
	Encarregado de sector (metal.)			
	Encarregado de sector (man. cons. ind.)	27 600\$00	24 900\$00	22 400\$00
	Enfermeiro-coordenador			
	Fogueiro-encarregado			
	Preparador técnico-encarregado			
	Prospector de vendas			
	Secretário de direção			
	Técnico (est.)			
	Vendedor especializado			
VI	Mestre de costura de artigos de ortopedia			
	Analista de 1. ^a			
	Caixa			
	Delegado de informação médica (estag.)			
	Educadora de infância			
	Encarregado de refeitório de 1. ^a			
	Enfermeiro			
	Escriturário de 1. ^a	24 450\$00	22 350\$00	20 400\$00
	Esteno-dactilografo em línguas estrangeiras			
	Oficial de manutenção e conservação industrial			
	Operador de computador sénior			
	Operador mecanográfico			
	Preparador técnico de 1. ^a			
	Técnico de serviço social			
	Vendedor			
VII	Afinador de máquinas de 1. ^a			
	Analista de 2. ^a			
	Auxiliar de educação			
	Auxiliar de enfermagem			
	Caixearo de 1. ^a			
	Canalizador de 1. ^a			
	Costureira manual-encadernadora			
	Carpinteiro (limpos e ou conservação) de 1. ^a			
	Cobrador			
	Cozinheiro (mais de 3 anos)	22 050\$00	19 800\$00	17 250\$00
	Desenhador (mais de 3 anos)			
	Desenhador arte-finalista (mais de 3 anos)			
	Despenseiro (mais de 3 anos)			
	Electricista alta tensão (oficial)			
	Electricista baixa tensão (oficial)			
	Electricista bobinador (oficial)			
	Encadernador			
	Encarregado de refeitório de 2. ^a			
	Escriturário de 2. ^a			

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
VII	Estucador de 1. ^a	22 050\$00	19 800\$00	17 250\$00
	Fogueiro de 1. ^a			
	Litógrafo cortador de gilhotina			
	Litógrafo fotógrafo			
	Litógrafo impressor			
	Litógrafo montador			
	Litógrafo transportador			
	Lubrificador de 1. ^a			
	Maçariqueiro de 1. ^a			
	Maquinista de força motriz de 1. ^a			
	Mecânico de automóveis de 1. ^a			
	Motorista de pesados			
	Operador de computador júnior			
	Operador mecanográfico (est.)			
	Pedreiro de 1. ^a			
	Perfurador-verificador			
	Pintor de 1. ^a			
	Pintor de veículos e máquinas de 1. ^a			
VIII	Preparador técnico de 2. ^a	19 950\$00	17 600\$00	15 300\$00
	Serralheiro civil de 1. ^a			
	Serralheiro mecânico de 1. ^a			
	Soldador de 1. ^a			
	Tipógrafo compositor			
	Tipógrafo impressor			
	Torneiro mecânico de 1. ^a			
	Costureira de artigos de ortopedia (mais de 1 ano)			
	Analista auxiliar			
	Analista estagiário			
	Afinador de máquinas de 2. ^a			
	Caixeleiro de 2. ^a			
	Canalizador de 2. ^a			
	Carpinteiro de 2. ^a (limpos e ou conservação)			
	Conferente			
	Cozinheiro (menos de 3 anos)			
	Despenseiro (menos de 3 anos)			
	Desenhador (menos de 3 anos)			
	Desenhador arte-finalista (menos de 3 anos)			
	Electricista alta tensão (pré-oficial)			
	Electricista baixa tensão (pré-oficial)			
	Electricista bobinador (pré-oficial)			
	Embalador-encarregado			
	Encarregado de lavandaria			
IX	Encarregado de serviços auxiliares	17 950\$00	15 750\$00	14 300\$00
	Escritário de 3. ^a			
	Estudador de 2. ^a			
	Fogueiro de 2. ^a			
	Lubrificador de 2. ^a			
	Maçariqueiro de 2. ^a			
	Maquinista de força motriz de 2. ^a			
	Mecânico de automóveis de 2. ^a			
	Motorista de ligeiros			
	Pedreiro de 2. ^a			
X	Perfurador-verificador (est.)	16 900\$00	15 250\$00	13 750\$00
	Pintor de 2. ^a			
	Pintor de veículos e máquinas de 2. ^a			
	Preparador técnico (est.)			

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
X	Auxiliar do 4.º ano (graf.) Cafeteiro (mais de 1 ano) Cartonageiro (mais de 1 ano) Copeiro (mais de 1 ano) Costureira (mais de 1 ano) Dactilógrafo do 3.º ano Embalador/armazém (mais de 1 ano) Embalador/produção (mais de 1 ano) Empregado de balcão (mais de 1 ano) Empregado de refeitório (mais de 1 ano) Engomadeira (mais de 1 ano) Estagiário do 3.º ano (EE) Guarda (mais de 1 ano) Jardineiro (mais de 1 ano) Lavadeira (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano) Vigilante (mais de 1 ano) Tratador de animais (mais de 1 ano)	16 900\$00	15 250\$00	13 750\$00
XI	Ajudante de cozinha (menos de 1 ano) Ajudante ou achegador do 2.º ano (fog.) Auxiliar de laboratório Auxiliar do 3.º ano (graf.) Cafeteiro (menos de 1 ano) Caixeiro-ajudante do 3.º ano Contínuo (mais de 1 ano) Cartonageiro (menos de 1 ano) Copeiro (menos de 1 ano) Costureira (menos de 1 ano) Dactilógrafo do 2.º ano Embalador/armazém (menos de 1 ano) Embalador/produção (menos de 1 ano) Empregado de balcão (menos de 1 ano) Empregado de refeitório (menos de 1 ano) Engomadeira (menos de 1 ano) Estagiário do 2.º ano (EE) Guarda (menos de 1 ano) Higienizador Jardineiro (menos de 1 ano) Lavadeira (menos de 1 ano) Operador de máquinas (menos de 1 ano) Porteiro (mais de 1 ano) Tirocinante do 2.º ano (TD) Vigilante (menos de 1 ano) Tratador de animais (menos de 1 ano)	15 800\$00	14 200\$00	13 050\$00
XII	Ajudante ou achegador do 1.º ano (fog.) Auxiliar do 2.º ano (graf.) Caixeiro-ajudante do 2.º ano Contínuo (menos de 1 ano) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano (EE) Porteiro (menos de 1 ano) Servente de armazém Tirocinante do 1.º ano (TD) Trabalhador de limpeza	14 850\$00	13 200\$00	12 700\$00
XIII	Ajudante do 4.º ano (elec.) Auxiliar do 1.º ano (graf.) Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante do 4.º ano (CC; met.)	13 200\$00	11 150\$00	10 200\$00
XIV	Ajudante do 3.º ano (elec.) Aprendiz do 4.º ano (graf.) Praticante caixeleiro do 3.º ano Praticante do 3.º ano (CC; met.)	12 500\$00	10 450\$00	9 350\$00
XV	Ajudante do 2.º ano (elec.) Aprendiz do 3.º ano (graf.) Praticante caixeleiro do 2.º ano Paquete (16/17 anos) Praticante do 2.º ano (CC; met.)	11 900\$00	9 800\$00	8 750\$00

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
XVI	Ajudante do 1.º ano (elec.) Aprendiz do 1.º biénio (graf.) Paquete (14/15 anos) Praticante caixeiro do 1.º ano Praticante do 1.º ano (CC; met.)	11 250\$00	9 100\$00	8 100\$00

Nota. — Para efeitos salariais, relativamente aos trabalhadores das profissões que, de acordo com o anexo IV, se exige 1 ano ou mais, conta-se toda a antiguidade que aqueles possuam ao serviço da mesma entidade patronal.

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 27.ª deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se por custos directos:

- a) O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);
- c) O dos pneus (na base do preço médio de 1 jogo de 4 por cada 35 000 km);
- d) O da manutenção (na base, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica, e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 70% da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- a) O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de 5 anos, é de 60% do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;
- b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e 1300 cc;
- c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a 1 ano e 1 dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tornando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;
- d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade de 2000 contos, com passageiros transportados gratuitamente, em que o va-

lor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador será da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 80.ª, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1 é fixado em 10\$85 por quilómetro (respectivamente, por alínea: 7\$40, \$18, \$35, \$97 e 1\$95).

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada 100 000\$ de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de 60 000\$)	12 000\$00
Rendimento anual do capital não reintegrável (23% sobre 40 000\$)	9 200\$00
Rendimento anual do capital reintegrável (13,8286%, juro médio, sobre 60 000\$)	8 297\$20
<i>Total anual</i>	29 497\$20

Valor a suportar pela empresa (70%) 20 648\$00
Idem, duodécimo 1 720\$70

ANEXO VI

utilização esporádica em serviço da viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

ANEXO VII

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 121/78)**

1 — Quadros superiores		Analista de sistemas. Chefe de serviços. Contabilista/técnico de contas. Director de serviços.
	2.1 — Técnicos administrativos.....	Chefe de secção de escritório. Tesoureiro.
2 — Quadros médios.....	2.2 — Técnicos de produção e outros	Chefe de secção de controle analítico. Chefe de secção de informação médica. Chefe de secção de vendas. Encarregado geral de armazém. Encarregado geral de manutenção. Técnico de serviço social.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa		Caixeiro-encarregado. Encarregado de refeitório. Encarregado de sector (construção civil). Encarregado de sector (electricista). Encarregado de sector (manutenção e conservação industrial). Enfermeiro-coordenador. Fogueiro-encarregado. Preparador técnico-encarregado.
4 — Profissionais altamente qualificados	4.1 — Administrativos, comércio e outros	Correspondente em línguas estrangeiras. Delegado de informação médica. Educador de infância. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Enfermeiro. Prospector de vendas. Secretário de direcção. Tradutor. Vendedor especializado.
	4.2 — Produção	Analista. Desenhador projectista. Desenhador publicitário. Preparador técnico.
	5.1 — Administrativos	Caixa. Escriturário. Operador de computador. Operador mecanográfico.
	5.2 — Comércio	Caixeiro. Vendedor.
5 — Profissionais qualificados ..	5.3 — Produção	Afinador de máquinas. Analista auxiliar. Canalizador. Carpinteiro de limpos e ou de conservação. Desenhador. Desenhador de arte finalista. Electricista de alta tensão. Electricista de baixa tensão. Electricista bobinador. Encadernador. Estucador. Fogueiro. Litógrafo cortador de guilhotina. Litógrafo fotógrafo. Litógrafo impressor. Litógrafo montador. Litógrafo transportador. Maçariqueiro. Maquinista de força motriz. Mecânico de automóveis. Oficial de manutenção e conservação industrial. Pedreiro. Pintor (construção civil). Pintor de veículos e máquinas.

5 — Profissionais qualificados <i>(continuação)</i>	5.3 — Produção	Preparador técnico auxiliar. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Tipógrafo compositor. Tipógrafo impressor. Torneiro mecânico.
	5.4 — Outros.....	Cozinheiro. Despenseiro. Encarregado de lavandaria. Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia. Motorista (ligeiros e pesados).
6 — Profissionais semiqualificados <i>(especializados)</i>	6.1 — Administrativos, comércio e outros	Ajudante de cozinha. Ajudante de motorista. Cafeteiro. Conferente. Copeiro. Costureira. Costureira manual (encadernação). Dactilógrafo. Distribuidor. Embalador (armazém). Empregado de balcão. Empregado de refeitório. Engomadeira. Higienizador. Jardineiro. Lavadeira. Tratador de animais. Operador de máquinas (empilhador). Operador de máquinas (monta-cargas). Operador de máquinas (balança ou báscula). Telefonista. Vigilante.
	6.2 — Produção	Auxiliar de laboratório. Embalador (produção). Lubrificador.
7 — Profissionais não qualificados <i>(indiferenciados)</i>	7.1 — Administrativos, comércio e outros	Contínuo. Guarda. Porteiro. Servente. Trabalhador de limpeza.

Profissões enquadráveis em dois níveis		Estágio e aprendizagem
1/2.2	Chefe de secção de produção. Técnico.	Ajudante (caixeiro). Ajudante (electricista). Aprendiz (gráficos). Auxiliar (gráficos). Estagiário (analista). Estagiário (delegado de informação médica). Estagiário (escriturário). Estagiário (operador mecanográfico). Estagiário (perfurador-verificador). Estagiário (preparador técnico). Estagiário (técnico). Praticante (caixeiro). Praticante (construção civil). Praticante (metalúrgico). Pré-oficial (electricista). Tirocinante (desenhador).
2.1/4.1	Guarda-livros. Programador.	A — Praticantes e aprendizes
5.1/6.1	Cobrador. Debitador. Perfurador-verificador.	
5.4/6.1	Costureira/artigos de ortopedia.	
5.2/6.1	Demonstrador.	
5.4/6.1	Auxiliar de educação. Auxiliar de enfermagem. Embalador-encarregado. Encarregado de serviços auxiliares.	Depositado em 3 de Março de 1983, a fl. 63 do li- vro n.º 3, com o n.º 82/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e do Centro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre as Associações dos Industriais de Panificação do Norte e do Centro e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Panificação, Produtos Alimentares e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 2.^a

(**Vigência**)

- 1 —
2 —
3 —
4 —

5 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1983.

Cláusula 5.^a

(**Período experimental**)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 15 dias, nos termos da lei.

- 2 —
3 —

Cláusula 20.^a

(**Período normal de trabalho**)

- 1 —
2 —

3 — Aos sábados, segundas-feiras e feriados os estabelecimentos de venda encerram às 13 horas.

4 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

- a) Durante o período mínimo de 4 horas por dia, pelos profissionais da categoria de caixeiro, cujo valor médio diário de vendas não seja superior a 2600\$;
§ único. Sempre que forem fixados novos preços de venda de pão, o valor respeitante à venda média diária será actualizado, tomando como base a percentagem da diferença média entre os novos e os anteriores valores dos referidos preços;
b) Pelos distribuidores.

Cláusula 33.^a

(**Descanso semanal e feriados**)

- 1 —
2 —
3 —

4 — A terça-feira de Carnaval é também considerada feriado, observando-se para a véspera o regime estabelecido na cláusula 21.^a

Cláusula 52.^a

(**Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo**)

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

- 2 —

Cláusula 59.^a

(**Trabalhos proibidos ou condicionados**)

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até 2 horas, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nestas.

- 2 —
- 3 —

ANEXO III

Tabela de remunerações

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico	17 750\$00
Amassador	16 500\$00
Forneiro	16 500\$00
Panificador	14 750\$00
Aspirante a panificador	13 000\$00
Aprendiz do 2.º ano	9 000\$00
Aprendiz do 1.º ano	7 600\$00
Sector de expedição, distribuição e vendas:	
Encarregado de expedição	17 000\$00
Caixeiro-encarregado	16 500\$00
Distribuidor motorizado	(a) 15 000\$00

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
Caixeiro de 1.ª	13 250\$00
Caixeiro de 2.ª (b).....	12 750\$00
Caixeiro de 3.ª (caixeiro auxiliar) (b).....	12 550\$00
Distribuidor (b)	(a) 12 550\$00
Empacador (b)	12 550\$00
Expedidor (ajudante de expedição) (b)	12 550\$00
Servente (b)	12 550\$00
Aprendiz do 2.º ano	7 800\$00
Aprendiz do 1.º ano	6 800\$00
Sector de apoio e manutenção (electricista, construção civil e metalúrgicos):	
Oficial de 1.ª	16 500\$00
Oficial de 2.ª	13 500\$00
Oficial de 3.ª	14 700\$00
Pré-oficial (EL)	13 100\$00
Pré-oficial (CC)	11 000\$00
Praticante do 2.º ano (MET)	11 000\$00
Praticante do 1.º ano (MET)	9 500\$00
Aprendiz do 3.º ano	8 000\$00
Aprendiz do 2.º ano	7 300\$00
Aprendiz do 1.º ano	6 600\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) Os valores estabelecidos nestas categorias profissionais da presente tabela não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional a vigorar em 1983.

Porto, 26 de Janeiro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Norte (AIPAN):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação do Centro dos Industriais de Panificação (ACIP):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Panificação e Produtos Alimentares do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Panificação do Distrito de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Declaramos, para os devidos efeitos, que a redacção constante das cláusulas 5.ª, n.º 1, 20.ª, n.ºs 3 e 4, 33.ª, n.º 4, 52.ª, n.º 1, e 59.ª, n.º 1, rectifica o respectivo clausulado do CCT vigente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, com inexatidões e omissões.

Porto, 22 de Fevereiro de 1983.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação das organizações sindicais outorgantes do CCT:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Março de 1983, a fl. 63 do livro n.º 3, com o n.º 83/83, do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro lado, os trabalhadores ao

seu serviço representados pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria.

Cláusula 30.^a-A
(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de caixa ou cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração mensal certa, um abono para falhas de 1900\$.

2 —

Cláusula 30.^a-B
(Cantinas)

1 —

2 — Não existindo cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 112\$50 por cada dia de trabalho efectivo, nos mesmos termos do n.^o 1 desta cláusula.

ANEXO II

Tabela salarial (a)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição
I	Chefe de escritório Chefe de serviços	36 100\$00
II	Contabilista Chefe de divisão	34 600\$00
III	Programador	33 400\$00
IV	Chefe de secção Secretário(a) Guarda-livros Correspondente em línguas estrangeiras	30 000\$00
V	Ajudante de guarda-livros	29 100\$00
VI	Caixa Primeiro-escriturário Operador mecanográfico de 1. ^a	28 600\$00
VII	Segundo-escriturário Operador mecanográfico de 2. ^a	27 500\$00
VIII	Terceiro-escriturário	26 500\$00
IX	Cobrador de 1. ^a	27 000\$00
X	Cobrador de 2. ^a	26 100\$00
XI	Telefonista de 1. ^a	26 400\$00
XII	Telefonista de 2. ^a	25 000\$00
XIII	Contínuo de 1. ^a	23 500\$00
XIV	Contínuo de 2. ^a	22 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição
XV	Estagiário do 2. ^º ano Dactilógrafo do 2. ^º ano	22 000\$00
XVI	Estagiário do 1. ^º ano Dactilógrafo do 1. ^º ano	19 200\$00
XVII	Paquete de 16/17 anos.....	12 500\$00
XVIII	Paquete de 14/15 anos.....	10 000\$00

(a) A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1983.

Porto, 26 de Janeiro de 1983.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria.

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinaturas ilegíveis.)

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 Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
 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 o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 26 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea b) do artigo 7.º dos estatutos da FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22/79, declaramos que 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 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, 16 de Fevereiro de 1983. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

Depositado em 4 de Março de 1983, a fl. 64 do livro n.º 3, com o n.º 86/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT para a actividade de manequins de gesso — Alteração salarial

Cláusula 2.ª

(Vigência)

2 — As tabelas salariais são válidas por um período de 12 meses.

a) As tabelas salariais, cláusula 40.ª e cláusula 68.ª, n.º 3, produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1983.

Tabela salarial

Grupo I.....	18 200\$00
Grupo II.....	17 000\$00
Grupo III	16 500\$00

Aprendizagem

Pré-aprendiz do 1.º ano, com 14 anos de idade	7 500\$00
Pré-aprendiz do 2.º ano, com 15 anos de idade	9 000\$00
Aprendiz do 1.º ano.....	11 000\$00

Aprendiz do 2.º ano..... 12 500\$00
Aprendiz do 3.º ano..... 14 000\$00

As presentes alterações foram celebradas em 8 de Fevereiro de 1983.

Pela ATLANTA — Mário Moreira dos Santos, L.º:

(*Assinatura ilegível*.)

Por Porfirio Batista:

Maria Judite Pinto de Sousa.

Pela FRINEIA — Manequins e Expositores, L.º:

(*Assinatura ilegível*.)

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

Joaquim Purificação Pinho Bárbara.

Depositado em 2 de Março de 1983, a fl. 63 do livro n.º 3, com o n.º 81/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a CELBI — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente AE obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A. R. L., e, por outro, os trabalhadores que estejam e ou venham a

estar ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes e cujas categorias profissionais constem do anexo II ao AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1982, nos mesmos termos da respectiva cláusula 1.ª

Cláusula 2.^a

(Vigência)

A tabela salarial constante do anexo I produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983, e vigora nos termos da cláusula 2.^a do já mencionado AE.

A tabela salarial que constitui o anexo I do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 6, de 15 de Fevereiro de 1982, é substituída pela seguinte:

ANEXO I

Tabela salarial e agrupamento profissional

Grupo	Remuneração mínima
I.....	90 900\$00
II.....	78 900\$00
III.....	66 950\$00
IV.....	59 200\$00
V.....	53 000\$00
VI.....	47 900\$00
VII.....	43 050\$00
VIII.....	37 700\$00
IX.....	34 400\$00
X (a).....	26 850\$00 + PP
XI.....	31 050\$00
XII.....	27 550\$00
XIII.....	24 000\$00
XIV (b).....	14 250\$00

(a) Moto-serristas.

(b) Actividades especiais e aprendizagem.

PP — Prémio de produção.

Leirosa, 1 de Fevereiro de 1983.

Pela Administração da CELBI:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacéutica de Portugal:

Gonçalo Manuel da Costa Duarte.

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

Carlos Gomes Dias.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Manuel Carlos da Conceição Torres.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria:

Manuel Carlos da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria:

Manuel Carlos da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria:

Gonçalo Manuel da Costa Duarte.
Manuel Carlos da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra:

Manuel Carlos da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Assalariados Agrícolas do Distrito de Castelo Branco:

Manuel Carlos da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

Manuel Carlos da Conceição Torres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra:

Gonçalo Manuel da Costa Duarte.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

António Pinto Julião.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

Gonçalo Manuel da Costa Duarte.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

José Augusto Alves Fernandes.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático da Química:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial:

José Coutinho da Silva Coelho.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

José Dias Gonçalves.

A Federação dos Sindicatos de Quadros:

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e que ela representa são os seguintes:

Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Beja;

Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Évora;
Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Setúbal.

Évora, 23 de Novembro de 1982. — Pelo Secretariado, *Manuel António Vicente*.

Depositado em 4 de Março de 1983, a fl. 64 do livro n.º 3, com o n.º 87/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o Sind. dos Técnicos de Desenho ao CCT entre aquelas associações e a Feder. dos Sínd. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras.

Para os devidos e legais efeitos, entre as partes abaixo designadas, ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT outorgado entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1983.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal;

Pela AIMA — Associação dos Industriais de Montagem de Automóveis;

Pela ARAS — Associação dos Reparadores de Automóveis do Sul;

Pela ARAN — Associação dos Reparadores de Automóveis do Norte;

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 25 de Fevereiro de 1983, a fl. 62 do livro n.º 3, com o n.º 76/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e a Feder. dos Sínd. do Sector de Espectáculos ao CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e aquela Feder. («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981).

A Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal acorda em aderir ao CCT celebrado entre a Associação dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos do Sector de Espectáculos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981.

Lisboa, 29 de Novembro de 1982.

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

Mário Pereira Gonçalves.

Pela Federação dos Sindicatos do Sector de Espectáculos:

José António Banheiro da Silva.

Depositado em 1 de Março de 1983, a fl. 63 do livro n.º 3, com o n.º 78/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a empresa Somanjar, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal ao ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.^a série, n.^o 4, de 29 de Janeiro de 1983).

Entre a Somanjar, L.^{da}, e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal é acordada a adesão da referida empresa ao ACT de 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 SOMANJAR:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Março de 1983, a fl. 64 do livro n.^o 3, com o n.^o 84/83, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a empresa Alberto A. C. Marques, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal ao ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.^a série, n.^o 4, de 29 de Janeiro de 1983).

Entre a Alberto A. C. Marques, L.^{da}, e a Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal é acordada a adesão da referida empresa ao ACT de 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.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 1983.

Pela Alberto A. C. Marques, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Março de 1983, a fl. 64 do livro n.^o 3, com o n.^o 85/83, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação

Ao abrigo do n.^o 4 do artigo 11.^º do Decreto-Lei n.^o 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.^o 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação de algumas das profissões abrangidas pela convenção mencionada em epígrafe, objecto de alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 29, de 7 de Agosto de 1982, que ainda não tinha sido efectuada:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Programador de fabrico.
Técnico de computadores.

Oficial de conservação qualificado.
Fotógrafo litógrafo cromista.
Montador litógrafo cromista.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Impressor de rotogravura.
Fundidor de tipos.

5.4 — Outros:

Operador de telecomunicações.

6 — Profissionais semqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Embalador.

A — Estágio e aprendizagem:

Estagiário de documentalista.

Técnico estagiário de electrónica.

Estagiário de operador de máquinas auxiliares.

Estagiário de operador de telex/telefonista.

Estagiário de telefoto.

Profissões integradas em 2 níveis:

3/5.3 — Encarregados/profissionais qualificados:

Chefe de equipa da construção civil.

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Baixo Alentejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de exploração agrícola.

Encarregado de sector.

Feitor.

Mestre lagareiro.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Apontador.

5.3 — Produção:

Adegueiro.

Arrozeiro.

Caldeireiro.

Enxertador.

Podador.

5.4 — Outros:

Auxiliar de veterinário.

Fiel de armazém agrícola.

Operador de máquinas industriais.

Operador de máquinas agrícolas.

6 — Profissionais semqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.

Calibrador de ovos.

Capataz agrícola.

Carvoeiro.

Caseiro.

Espalhador de química.

Guardador, tratador de gado ou campino.

Jardineiro.

Limpador de árvores ou esgalhador.

Moto-serrista.

Ordenhador.

Prático piscícola.

Prático apícola.

Resineiro.

Tirador de cortiça falca ou bóia.

Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Tosquiador.

Trabalhador de adega.

Trabalhador avícola qualificado.

Trabalhador cunícola qualificado.

Trabalhador de estufa qualificado.

Trabalhador frutícola.

Trabalhador de lagar.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guardador, tratador de gado ou campino.

Apanhador de pinhas.

Carreiro ou almocreve.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.

Empador ou armador de vinha.

Gadanhador.

Guarda de portas de água.

Guarda de propriedades ou florestal.

Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado.

Trabalhador agrícola de nível B.

Trabalhador auxiliar.

Trabalhador avícola.

Trabalhador cunícola.

Trabalhador de descasque de madeiras.

Trabalhador de estufa.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão.

Trabalhador de valagem.

A — Estágio e aprendizagem:

Praticante de operador de máquinas agrícolas.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Integração em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de armazém.
Fogueiro-encarregado.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:
Operador de computador.

5.3 — Produção:
Fogueiro.

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:
Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:
Ajudante de fogueiro.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:
Contínuo.

7.2 — Produção:
Servente (de viaturas de carga).

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Rectificação

Rectificação

Por ter sido publicado com algumas incorrecções no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982, procede-se de seguida à rectificação do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras organizações sindicais:

Assim:

A p. 2437, índice, onde se lê «capítulo IX» deve ler-se «capítulo XI».

A p. 2438, capítulo II, onde se lê «Exercício da actividade sindical» deve ler-se «Exercício da actividade sindical na empresa».

Na cláusula 4.ª, n.º 2, na l. 2, onde se lê «corpos gerentes das uniões» deve ler-se «dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões . . .».

A p. 2439, cláusula 7.ª, n.º 3, na l. 5, onde se lê «10 horas por mês, em . . .» deve ler-se «10 horas por mês, sem . . .».

A p. 2445, cláusula 25.ª, n.º 1, alínea b), na l. 9, onde se lê «danos directos sobre pessoas, . . .» deve ler-se «danos directos graves e manifestos sobre pessoas . . .».

A p. 2445, cláusula 25.ª, n.º 1, alínea c), na l. 2, onde se lê «trabalhador . . .» deve ler-se «trabalho . . .».

A p. 2447, cláusula 33.ª, n.º 3, na l. 5, onde se lê «o qual constará . . .» deve ler-se «o qual contará . . .».

Na cláusula 33.ª, n.º 4, na l. 4, onde se lê «. . . aplicada . . .» deve ler-se «. . . aplicável . . .».

A p. 2448, cláusula 39.ª, n.os 1 e 2, na l. 1, onde se lê «. . . executam» deve ler-se «. . . executem».

A p. 2458, cláusula 88.ª, deve ser aposto o título «(Reconversão profissional)».

A p. 2478, anexo III, tabelas salariais, na tabela C, no nível 15, onde se lê «6900\$» deve ler-se «6000\$».

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras (rectificação).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1983, a pp. 586 a 589, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais.

Acontece que, por lapso, a referida convenção não incluiu a relação das organizações subscritoras, o que, de seguida, se rectifica.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, em representação de si própria e dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
SITESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra e Único da Mestrança e Marinagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Diamantino B. Nunes.

FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Diamantino B. Nunes.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

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 o selo branco em uso.

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

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de 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 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.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármores, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outra — Integração em níveis de qualificação (rectificação).

Por ter sido publicada com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983, a integração em níveis de qualificação de algumas profissões do CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim:

Na p. 656, onde se lê «publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1982» deve ler-se «publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 22, de 15 de Junho de 1980, 30, de 15 de Agosto de 1981, e 30, de 14 de Agosto de 1982».