

Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.ª SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 11	p. 483-524	22-MAR-1977
-----------------	--------	---------	--------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

	Pág.
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector do ensino particular	484
— Constituição de uma CT emergente da PRT para empregados de escritório e correlativos	484
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para as ind. de fabrico de calçado com piso de madeira, de formas e saltos para calçado de madeira e pauzeiros	485
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector das oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele e seus sucedâneos	485
— Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT com vista à aplicação de revisão das tabelas salariais do CCT para o comércio do concelho de Aveiro nos restantes concelhos do mesmo dist.	486
— Alterações a introduzir nos artigos 3.º, 4.º, 5.º e 7.º do Regulamento da Carteira Profissional dos Técnicos de Prótese Dentária, aprovado por despacho de 9 de Abril de 1946	486
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de cerâmica de barro vermelho	487
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a indústria metalúrgica e metal-mecânica	487

Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para os trabalhadores ao serviço dos exportadores e importadores de madeira e outros — Adenda	489
---	-----

Portarias de extensão:

— PE do CCT comércio de Santarém — Empregados de escritório	489
— PE do ACT empresas funerárias do Porto	490
— PE do CCT (vertical) comércio retalhista de Setúbal	491
— PE do CCT (vertical) da indústria de calçado	491

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre Transportes Vilafranquenses, L. ^{da} , e o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. de Ponta Delgada — Acta	492
— ACT entre empresas de betão pronto e sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço	493

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector do ensino particular

Em Junho de 1976 foi apresentada à Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e à Associação Portuguesa de Proprietários de Estabelecimentos de Ensino Particular, dentro do prazo legal, uma proposta de revisão do CCT para o ensino particular, publicado através da PRT no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1975, subscrita pelos Sindicatos dos Professores, Federações dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório do Norte e do Sul e Ilhas Adjacentes, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul e da Indústria de Hotelaria do Norte, Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, Sindicato dos Cobradores, Federação dos Sindicatos da Indústria Têxtil, Lanifícios e Vestuário, Sindicatos dos Telefonistas do Distrito de Lisboa e do Porto e Sindicatos dos Electricistas do Norte, do Centro e do Sul.

Considerando que, por razões de ordem vária, não foram apresentadas contrapostas pelas associações patronais, e que se frustraram as tentativas de conciliação empreendidas ao abrigo do artigo 13.º, n.º 2, alínea b), do Decreto-Lei n.º 164-A/76, tendo daí resultado uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação colectiva;

Considerando que se encontram, assim, preenchidos os requisitos exigidos pelo artigo 21.º, n.º 1, alíneas b) e c), do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Considerando que se justifica a actualização das condições da prestação de trabalho do sector;

Ouvidos os Ministérios do Plano e Coordenação Económica e da Educação e Investigação Científica, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º citado:

Determino:

1. A constituição de uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho, bem como do respectivo projecto, de âmbito nacional, para os trabalhadores que prestam serviço no sector do ensino particular, representados pelos Sindicatos acima citados ou que, não o sendo, neles se possam filiar.

2. A comissão técnica terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Educação e Investigação Científica;

Dois representantes de cada uma das associações patronais;

Quatro representantes das associações sindicais interessadas;

Dois representantes da Direcção-Geral do Trabalho, sendo um da Divisão de Contratação Colectiva e outro da Divisão de Salários.

Ministério do Trabalho, 16 de Março de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, António Manuel Maldonado Gonelha.

Constituição de uma CT emergente da PRT para empregados de escritório e correlativos

Nos termos do n.º 1 da base xxv da portaria de regulamentação de trabalho para os empregados de escritório e correlativos publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, é constituída a comissão técnica com a competência fixada no n.º 2 da mesma base, com a seguinte composição:

Dr.ª Odete Fabião, em representação do Ministério do Trabalho;

Augusto de Sousa Barbosa, em representação da Federação Regional do Norte do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório;

José Manuel Sequeira Rego da Silva, em representação da Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes;

Dr. Jaime Dória Cortesão, em representação da Confederação da Indústria Portuguesa;

Dr. António Moreira da Cruz, em representação da Confederação do Comércio.

Ministério do Trabalho, 16 de Março de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, António Manuel Maldonado Gonelha.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para as ind. de fabrico de calçado com piso de madeira, de formas e saltos para calçado de madeira e pauzeiros

Considerando que foi publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1975, uma portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores das indústrias de calçado com piso de madeira, de pauzeiros, e de formas e saltos para calçado de madeira, a qual tornou aplicável, com adaptações, a estes sectores, a regulamentação de trabalho para os trabalhadores das indústrias de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos (malas e correias, luvas, marroquinaria e afins) e curtumes (com excepção do pessoal representado pelos Sindicatos de Operários da Indústria de Curtumes), publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 39, suplemento, de 22 de Outubro de 1975;

Considerando que o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e seus Sucadâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os sindicatos representativos de profissionais ao serviço das referidas indústrias, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, não cobre aqueles sectores de actividade, visto a Associação Nacional das Indústrias de Madeira não ter outorgado o contrato, nem a ele ter aderido;

Considerando que os sindicatos outorgantes solicitaram a extensão daquele contrato aos referidos sectores de actividade com vista à renovação das condi-

ções de regulamentação colectiva de trabalho em simultaneidade com a nova convenção;

Considerando, porém, que, face ao dispositivo legal, vigente é inviável o recurso à portaria de extensão, encontrando-se, contudo, preenchidos os requisitos para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, de acordo com o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 e no n.º 5 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Nestes termos, e ao abrigo da mesma disposição legal, é criada uma comissão técnica para efeitos de elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para as indústrias de calçado com piso de madeira, de formas e saltos para calçado de madeira e pauzeiros, que funcionará no Porto, e terá a seguinte constituição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho (DSRCTP), que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira;

Dois representantes dos Sindicatos interessados;

Dois representantes da Associação Nacional das Indústrias de Madeira.

Ministério do Trabalho, 16 de Março de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Constituição de uma CT para elaboração de estudos preparatórios de uma PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele e seus sucedâneos

Considerando que foi publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1975, uma portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele e seus sucedâneos, a qual tornou aplicável, com adaptações a este sector, a regulamentação de trabalho para os trabalhadores das indústrias de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos (malas e correias, luvas, marroquinaria e afins) e curtumes (com excepção do pessoal representado pelos Sindicatos de Operários da Indústria de Curtumes), publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 39, suplemento, de 22 de Outubro de 1975;

Considerando que o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e seus Sucadâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os sindicatos representativos de profissionais ao serviço das referidas indústrias, publicado no *Boletim do Mi-*

nistério do Trabalho, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, não cobre aquele sector de actividade, visto que, quanto a ele, não existe associação patronal constituída e o recurso à vinculação por empresas não se verificou, o que é compreensível, dada a dimensão microempresarial do sector em causa;

Considerando que os sindicatos outorgantes solicitaram a extensão daquele contrato ao referido sector de actividade com vista à renovação das condições da regulamentação colectiva de trabalho em simultaneidade com a nova convenção;

Considerando, porém, que, face ao dispositivo legal vigente, é inviável o recurso à portaria de extensão, encontrando-se, contudo, preenchidos os requisitos para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Nestes termos, e ao abrigo da mesma disposição legal, é criada uma comissão técnica para efeitos de

elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele e seus sucedâneos, que funcionará em Lisboa e terá a seguinte constituição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho (DSRCTL), que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
Três representantes dos sindicatos interessados;
Três representantes das entidades patronais.

Ministério do Trabalho, 16 de Março de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT com vista à aplicação da revisão das tabelas salariais do CCT para o comércio do concelho de Aveiro nos restantes concelhos do mesmo dist.

Considerando que foi publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12/76, de 30 de Junho, a revisão salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro e a Associação Comercial de Aveiro;

Considerando que se frustraram as tentativas levadas a cabo pela mencionada associação sindical de celebrar um acordo de adesão ao aludido instrumento de regulamentação colectiva de trabalho com as restantes associações comerciais do distrito de Aveiro;

Considerando que se afigura vantajoso proceder à uniformização das condições laborais dos trabalhadores ao serviço do comércio retalhista, a nível da mesma região — distrito de Aveiro;

Considerando que está preenchido o requisito da recusa reiterada das associações patronais em negociar, estando, pois, verificadas as condições previstas no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Nestes termos, e à sombra do mesmo normativo, ouvidos os Ministérios interessados, é criada uma

comissão técnica, que funcionará em Aveiro, para a elaboração dos indispensáveis estudos preparatórios, bem como de um projecto de portaria de regulamentação de trabalho conducente à aplicação da revisão salarial do CCT para o comércio do concelho de Aveiro, nos concelhos de Ovar, S. João da Madeira, Espinho, Feira, Castelo de Paiva, Arouca, Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra, que terá a seguinte composição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho (delegação de Aveiro), que presidirá;
Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
Um representante do sindicato interessado;
Um representante das associações patronais interessadas.

Ministério do Trabalho, 16 de Março de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Alterações a introduzir nos artigos 3.º, 4.º, 5.º e 7.º do Regulamento da Carteira Profissional dos Técnicos de Prótese Dentária, aprovado por despacho de 9 de Abril de 1946

Artigo 3.º

Alterar as alíneas a) e b) para:

- a) *Técnico de prótese dentária*. — Técnico que ficou aprovado em exame de duas ou mais especialidades;
- b) *Técnico na especialidade de acrílico*. — Técnico que ficou aprovado em exame desta especialidade.

Acrescentar as alíneas c), d), e) e f):

- c) *Técnico na especialidade de ouro*. — Técnico que ficou aprovado em exame desta especialidade.

- d) *Técnico na especialidade de cromo-cobalto*. — Técnico que ficou aprovado em exame desta especialidade.
- e) *Ajudante de prótese dentária*. — Auxiliar que exerce a profissão há mais de dois anos.
- f) *Estagiário de prótese dentária*. — Auxiliar que completou 18 anos de idade e não perfez dois anos de prática profissional.

Artigo 4.º

Alterar os §§ 1.º e 2.º:

§ 1.º Para as categorias de técnico de prótese dentária e de técnico nas especialidades, deverá

o sindicato submeter os candidatos a provas práticas que se realizarão na sede do sindicato e perante um júri constituído por três técnicos de prótese dentária nomeados pela direcção do sindicato.

§ 2.º Para a categoria de ajudante de prótese dentária é bastante a apresentação de documento comprovativo de que o candidato satisfaz o preceituado na alínea e) do artigo 3.º

Acrescentar o § 4.º:

§ 4.º Os auxiliares de prótese dentária não têm autonomia profissional, pelo que apenas podem exercer as suas actividades sob a orientação e responsabilidade dos técnicos de prótese dentária, cabendo aos técnicos das especialidades apenas responsabilidade nas especialidades referidas nas suas categorias.

Artigo 5.º

Rectificar o preço:

A quantia de 50\$.

Artigo 7.º

Acrescentar o preço da revalidação:

§ único. O preço da revalidação anual é de 20\$ para sócios e 200\$ para não sócios.

Lisboa, 1 de Março de 1977.

A Comissão Directiva do Sindicato:

*Ernesto de Jesus Serra.
Fernando J. Batista.
Carlos Manuel Nunes dos Santos.*

Aprovado em 16 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de cerâmica de barro vermelho

Atendendo a que não tem sido possível fixar, por via convencional, a regulamentação colectiva das relações de trabalho no sector de cerâmica de barro vermelho, devido a divergências surgidas entre as associações patronais representativas do sector e os sindicatos interessados, quanto ao âmbito sectorial de uma convenção colectiva;

Considerando que o ponto litigioso já foi objecto de conciliação, que se gorou, e, dada a impossibilidade de conduzir as partes à mediação ou arbitragem;

Considerando a inviabilidade de extensão do contrato colectivo de trabalho e decisão arbitral para a cerâmica de barro branco, entretanto publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, ao sector de cerâmica de barro vermelho;

Considerando que se encontra preenchido o requisito previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do

Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a nova redacção que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Determino, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do supracitado diploma legal, a constituição de uma comissão técnica para elaborar os estudos preparatórios de uma PRT para a cerâmica de barro vermelho, com a seguinte composição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho;

Um representante da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira;

Dois representantes dos sindicatos;

Dois representantes das associações patronais.

Ministério do Trabalho, 16 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a indústria metalúrgica e metalomecânica

Considerando que ao fim de uma série de reuniões de conciliação do CCTV da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica entre a comissão negociadora sindical e as Associações dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e do Sul e Associações das Indústrias Navais, dos Industriais de Arame e Industrial do Moinho não foi possível encontrar qualquer plataforma de entendimento entre as partes, no que respeita às matérias até aí controvertidas;

Considerando que as partes não aceitaram a passagem do processo às fases de mediação ou arbitragem;

Considerando que, deste modo, estão criadas as condições previstas no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para se poder passar à via administrativa;

Considerando, por outro lado, que os problemas decorrentes da definição e enquadramento das profissões neste CCTV são muito complexos e exigem um

tratamento eminentemente técnico, justificando a criação de uma subcomissão especialmente afectada a esta tarefa;

Considerando que, entretanto, foi criada a comissão técnica para o ramo automóvel e cutelarias, por despacho de 20 de Outubro de 1976, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 20, de 30 de Outubro de 1976;

Considerando que para os subsectores do ramo automóvel e das cutelarias existem especificidades que, sem excluir a sua integração no sector da metalurgia e metalomecânica, justificam um tratamento específico, não tornando possível nem desejável a extensão pura e simples de todas as condições de trabalho já negociadas, ou em vias de resolução, no CCTV da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica:

Determina-se, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, a criação de uma comissão técnica encarregada de estudar e propor a regulamentação colectiva de trabalho para a indústria metalúrgica e metalomecânica. A esta comissão ficará agrupada, funcionando como subcomissão, a comissão técnica criada por despacho de 20 de Outubro de 1976, publicado no *Boletim* n.º 20, de 30 de Outubro de 1976, e ainda uma subcomissão, que ora se cria, encarregada de estudar a definição e o enquadramento das profissões do CCTV da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica.

A comissão técnica terá a seguinte constituição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Um representante da Secretaria de Estado do Planeamento;

Dois representantes das associações patronais;
Dois representantes dos sindicatos.

A comissão técnica, criada pelo despacho de 20 de Outubro de 1976, é reformulada como subcomissão, sendo a sua constituição a seguinte:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Dois representantes das associações patronais;
- Dois representantes dos sindicatos.

A subcomissão para o estudo da definição e enquadramento profissional terá a seguinte constituição:

- Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Dois representantes das associações patronais;
- Dois representantes dos sindicatos.

Os estudos elaborados por cada uma das subcomissões serão presentes ao grupo de trabalho da comissão técnica, que os integrará para formulação de um texto único.

O representante do Ministério do Trabalho na comissão técnica coordenará os trabalhos por forma a que os estudos se encontrem concluídos, salvo motivo imperioso, em 30 de Abril próximo.

Os representantes sindicais e patronais, quer na comissão técnica, quer nas subcomissões, poderão ser assistidos por três assessores técnicos.

Ministério do Trabalho, 21 de Março de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores ao serviço dos exportadores e importadores de madeira e outros — Adenda

A PRT em epígrafe foi publicada (*Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 9, de 15 de Maio de 1975) com lacuna de duas categorias profissionais, que deixa sem enquadramento profissional possível vários trabalhadores.

Nestes termos:

Ao abrigo da competência invocada no preâmbulo da PRT citada, determino o seguinte:

1. No anexo I «Definição de funções» da PRT citada, entre as categorias de promotor de vendas e de servente deve incluir-se a categoria de:

Secretário de direcção. — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outros, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das

assembleias gerais, reuniões de trabalho, com contratos, escrituras.

2. No mesmo anexo da mesma PRT, entre as categorias de servente de limpeza e de técnico de engenharia deve incluir-se a categoria de:

Subcrefe de secção. — O trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e/ou correlativos.

3. Correspondentemente, no anexo II «Remunerações mínimas», no nível salarial da categoria de correspondente de línguas estrangeiras, devem incluir-se as duas categorias referidas nos números anteriores.

Ministério do Trabalho, 15 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT e alterações para o comércio do dist. de Santarém

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para o comércio de Santarém — empregados de escritório e caixeiros, celebrado entre todos os grêmios concelhos do comércio daquele distrito e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Santarém.

Ulteriormente, entre o mesmo Sindicato, agora designado por Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, e diversas associações de comerciantes do mesmo distrito foram negociadas alterações àquele contrato, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976.

Não participaram nas negociações destas alterações os grêmios do comércio dos concelhos da Golegã, Mação e Rio Maior, que até à presente data não se transformaram em associações patronais.

Considerando que uma convenção colectiva só vincula as entidades patronais inscritas nas associações

patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos signatários;

Considerando que nem todas as entidades patronais deste sector económico tendo trabalhadores ao seu serviço representados por aquele sindicato estão inscritas nos grêmios ou associações patronais signatárias da convenção e alterações, não se encontrando, portanto, abrangidos pelas mesmas;

Considerando que os profissionais referidos não beneficiam de qualquer regulamentação colectiva de trabalho específico e prestam actividade idêntica à dos beneficiários do contrato colectivo de trabalho e alterações;

Atendendo a que nos concelhos da Golegã, Mação e Rio Maior não existem associações patronais legalmente constituídas representativas das entidades patronais que se dedicam ao comércio;

Considerando a justiça e necessidade de uniformização das condições de trabalho e remunerações de

todos os trabalhadores do mesmo sector económico e da mesma região;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14/76, de 30 de Julho, não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhes foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho para o Comércio do Distrito de Santarém, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, bem como as constantes das alterações publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976, celebradas entre o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio do mesmo distrito, são tornadas extensivas, salvo o disposto no número seguinte, às entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, no distrito de Santarém, exerçam o comércio a retalho bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, ou que, não o sendo, se possam nele filiar.

2. Não são abrangidos pela extensão no número anterior as entidades patronais e os trabalhadores de:

- a) Empresas intervencionadas ou nacionalizadas;
- b) Mercenárias que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores;
- c) Cooperativas de consumo.

3. Mediante acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém e as entidades patronais, directamente interessadas, a extensão determinada no n.º 1 poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

Art. 2.º — 1. A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1976, podendo os encargos resultantes da rectroactividade ser pagos em prestações mensais até ao limite de quinze.

2. Nos casos de aplicação da presente portaria por força do disposto no n.º 3 do artigo anterior, a data do início da produção de efeitos da tabela salarial será afixada nos acordos previstos.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 16 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto e empresas funerárias do mesmo dist.

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do distrito do Porto e empresas funerárias do mesmo distrito.

Considerando que tal convenção apenas se aplica às empresas outorgantes da mesma;

Considerando que os trabalhadores ao serviço das restantes empresas do sector naquele distrito são abrangidos por regulamentação já desactualizada;

Considerando a inexistência da associação representativa das entidades patronais deste sector no distrito do Porto, o que dificulta o recurso à negociação colectiva;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho de profissionais de um mesmo sector de actividade, a nível regional;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, por publicação de aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei

n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio e do Trabalho, o seguinte:

Artigo único. As disposições constantes do ACT celebrado entre várias empresas funerárias do distrito do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do mesmo distrito, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 30 de Julho de 1976, são tornadas extensivas a todas as empresas que, no distrito do Porto, se dediquem à actividade funerária e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstos no acordo, bem como a estes profissionais.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo, e do Trabalho, 16 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Portaria de extensão do CCT para o comércio retalhista do dist. de Setúbal (vertical)

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Setúbal, Associação dos Comerciantes dos Concelhos do Montijo e Alcochete, Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes dos Concelhos do Barreiro e Moita, Associação do Concelho do Seixal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal, Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Setúbal, Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, Sindicato dos Electricistas do Sul, Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal, Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuários do Sul e o Sindicato dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Lisboa.

Considerando que existem entidades patronais do mesmo sector económico tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas na convenção aos quais esta não se aplica;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais do sector económico atrás referido;

Considerando o pedido formulado pelas partes subscritoras da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 3 do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, através da publicação do aviso, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Artigo 1.º — 1. As disposições constantes do CCT celebrado para o comércio retalhista de Setúbal (verti-

cal), publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976, são tornadas extensivas, salvo o disposto no número seguinte, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico — comércio a retalho — que, naquele distrito, exercem a sua actividade e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas no contrato, bem como a esses profissionais.

2. Não são abrangidos pela extensão determinada no número anterior as entidades patronais e os trabalhadores de:

- a) Empresas intervencionadas ou nacionalizadas;
- b) Mercenárias que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores;
- c) Cooperativas de consumo.

3. Mediante acordo entre a entidade patronal e o sindicato directamente interessado, a extensão determinada no n.º 1 poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

Art. 2.º — 1. A tabela salarial aplicável por força do n.º 1 do artigo anterior produz efeitos desde 1 de Setembro de 1976, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de sete.

2. Nos casos de aplicação por força do n.º 3 do artigo anterior, a data do início da produção de efeitos da tabela salarial será afixada nos acordos respectivos.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 18 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PE das condições de trabalho acordadas entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e sind. representativos de profissionais ao serviço nas referidas indústrias.

A Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e Sindicatos representativos de profissionais ao serviço das referidas indústrias celebraram entre si o contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976.

Pelos representantes das partes interessadas foi manifestado interesse em que essa regulamentação fosse tornada extensiva a todas as entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas nas associações

outorgantes e aos trabalhadores que nelas prestam serviço, das categorias previstas no contrato, com produção de efeitos retroactivos a partir de 1 de Novembro de 1976.

Ao abrigo do n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, foi publicada, naquele mesmo *Boletim*, aviso sobre portaria de extensão a emitir nos termos referidos, ao qual não foi deduzida oposição.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei

n.º 164-A/76, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, o seguinte:

ARTIGO ÚNICO

1. As condições de trabalho acordadas entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e sindicatos representativos dos profissionais ao serviço das referidas indústrias, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que no conti-

nente pertençam ao mesmo sector económico, não filiadas nas associações outorgantes, e aos trabalhadores que nelas prestam serviço das categorias previstas no contrato.

2. A tabela salarial produzirá efeitos desde 1 de Novembro de 1976, podendo os encargos monetários resultantes da sua aplicação ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 18 de Março de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *José Eduardo Cardoso Trigo de Moraes*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a empresa Transportes Vilafranquenses, L.^{da}, e o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. de Ponta Delgada — Acta

ACTA I

Aos 30 de Junho de 1976, pelas 20 horas, reuniram-se os trabalhadores da firma Transportes Vilafranquenses, L.^{da}, um representante desta firma e o delegado do Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada, a fim de haver conversações sobre o novo acordo colectivo de trabalho. Depois de várias conversações tidas, ficou acordado que seriam respeitadas todas as cláusulas do novo ACT, excepto no que respeita a tabelas salariais e à data da prática das mesmas, que passarão a ter a seguinte redacção:

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1.º O presente acordo produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 1976.

2.º (*Mantém-se.*)

ANEXO III

Os limites mensais da retribuição certa garantidos aos trabalhadores da firma Transportes Vilafranquenses, L.^{da}, no concelho de Vila Franca do Campo, ilha de S. Miguel, são os seguintes:

Classe A — 1.º Motoristas de automóveis ligeiros de carga ... 6 000\$00

Classe B — 1.º Motoristas de automóveis pesados de carga 6 000\$00
Classe F — 1.º Ajudantes de motoristas 4 500\$00

Vila Franca do Campo, 30 de Junho de 1976.

O Representante de Transportes Vilafranquenses, L.^{da}:

António dos Santos Botelho.

Os Trabalhadores da Firma:

António José Ferreira.

(Assinatura ilegível.)

João de Brito de Melo.

(Assinatura ilegível.)

Sebastião Manuel Fontes Medeiros.

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Amaro Gonçalves de Melo.

(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

O Delegado do Sind. no concelho de Vila Franca do Campo:

Laurénio Aires de Sousa.

O Presidente do Sind. dos Profissionais dos Transportes e Turismo:

António Norberto de Sousa Bulhão.

Depositado em 11 de Março de 1977, a fl. 42, livro n.º 1, com o n.º 196, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho obriga por um lado as empresas:

Grupo I:

Secil Betão—Indústrias de Betão, S. A. R. L.;
Sulbetão—Preparados de Betão, L.^{da};
Bepor—Betões Portugueses, S. A. R. L.;
Betão Liz, S. A. R. L.;
Jomatel—Emp. de Mat. de Construção,
S. A. R. L.;
Norbetão—Materiais de Construção, S. A.
R. L.;
Unibetão—Ind. de Betão Preparado, L.^{da};

Grupo II:

Betopal—Betões Preparados, S. A. R. L.;
Fabetão—Soc. Ind. de Fabrico de Betão,
L.^{da};
Pioner—Betão Pronto, L.^{da};
Materiais de Construção Ribeiros, L.^{da};
Concretope—Fábrica de Betão Pronto, S. A.
R. L.;
Betecna—Betões José Guilherme da Costa,
L.^{da}

e por outro os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

(Excepção ao âmbito)

1—São aplicáveis exclusivamente às empresas constantes do grupo I da cláusula 1.^a as cláusulas 24.^a, 54.^a e 55.^a

2—Aplica-se exclusivamente às empresas constantes do grupo II, a cláusula 54.^a-A.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1—A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, e será válida por um ano.

2—A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, considerando-se aceitação tácita desta resposta a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

3. As negociações estarão obrigatoriamente concluídas num prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da apresentação da contraproposta, podendo haver lugar à prorrogação do prazo referido por mútuo acordo das partes.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão e carreira profissional)

I—Condições normais de admissão

1.1—A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

1.2—Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

II—Condições específicas de admissão e carreira profissional

2.1—Dos profissionais de venda e armazém

1—Habilitações mínimas: as exigidas pela lei.

2—Só poderão ser admitidos trabalhadores com mais de 16 anos de idade e robustez física suficiente.

2.2—Dos profissionais da construção civil

1—As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2—Condições de admissão:

- a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores dos 14 aos 16 anos de idade;
- b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;
- c) Com mais de 18 anos os trabalhadores serão classificados como oficial de 2.^a

3—Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

2.3—Dos profissionais electricistas

1—Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos que frequentem os cursos industriais de especialidade.

2 — Passam à categoria de ajudante os aprendizes, maiores de 17 anos, que tenham completado dois anos de efectivo serviço.

3 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos que, exercendo a profissão de electricistas, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista, de montador electricista ou outros equiparados.

4 — Passam à categoria de pré-official os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria.

5 — Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-official tenham completado dois anos de efectivo serviço.

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

7 — A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

8 — São considerados para os efeitos previstos no n.º 4 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola de Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paço de Arcos, cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra e outros equiparados.

2.4 — Dos profissionais de escritório e correlativos

1 — Idades mínimas de admissão:

- a) 21 anos para os cobradores;
- b) 18 anos para os telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes profissionais,

2 — Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para paquetes, contínuos, cobradores, telefonistas, porteiros e guardas, as mínimas legais;
- b) Para os escrivães e restantes profissionais, com excepção dos contabilistas, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados, que não tenham duração inferior àqueles, ou cursos equivalentes;
- c) Para os contabilistas os cursos oficialmente reconhecidos;
- d) Os estagiários quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfa-

çam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 anos e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;

- e) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;
- f) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

2.5 — Dos profissionais de laboratório

Analista.

Habilitações mínimas:

Curso Auxiliar de Laboratório.

2.6 — Dos profissionais metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens menores de 17 anos que frequentem os cursos industriais da especialidade.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

2.7 — Dos licenciados e bacharéis

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerça as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

4 — Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

5 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6 — A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de *contrôle* e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

7 — Categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;
- f) Fica reconhecido que os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

III — Condições gerais

1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser um condicionante à admissão.

3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado, nem ao nível da responsabilidade efectivamente assumida.

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que, à data

da entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transite de uma empresa para outra sua associada, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mentendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviços anteriormente prestado.

Cláusula 6.ª

(Admissão provisória)

Se durante a vigência de contratos a prazo se verificarem vagas na categoria dos respectivos trabalhadores, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

Cláusula 7.ª

(Registo de desemprego)

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lho permitam, consultar:

- a) O SNE;
- b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se

a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes nos anexos II e III.

2 — É vedado às empresas atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de dez dias.

Cláusula 9.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a remeter simultaneamente aos sindicatos outorgantes cópias das relações nominais do pessoal ao seu serviço que, nos termos da lei, devam ser enviadas ao Ministério do Trabalho e das quais deverão constar os seguintes elementos:

Nome, número de inscrição na Previdência, data do nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categorias, ordenado base e diuturnidades a que tenham direito e ainda o número da carteira profissional.

2 — As empresas ficam obrigadas a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes uma relação dos trabalhadores, sindicalizados ou não, por eles abrangidos, seja qual for a situação em que aqueles se encontrem.

3 — As empresas afixarão, em local bem visível, a relação ou relações que lhes forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho depois de visadas.

Cláusula 10.ª

(Atribuições de categorias e dotações mínimas)

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.ª serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

2 — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada dez profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escrivães e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro profissionais.

Cláusula 11.ª

(Acesso ou promoção)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe depois de três anos de permanência na 3.ª classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazo inferior a três anos, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 12.ª

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas refe-

ridos no n.º 2 da cláusula 9.ª até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;

- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de cento e cinquenta trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- g) Afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- h) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;
- i) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- j) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

Cláusula 13.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em

que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 14.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 23.ª;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possam resultar responsabilidade pessoal definida por lei, ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- k) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — Os delegados sindicais em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 47.ª

4 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

5 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente provadas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.ª e 14.ª, e desde que aprovadas em plenário dos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar pelo menos em número superior a 50 %, por votação directa e secreta.

6 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 15.ª

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Período normal de trabalho)

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

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário móvel, o intervalo para a refeição garan-

tido no parágrafo anterior será estabelecido de acordo com as necessidades de serviço, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas.

Cláusula 17.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Deve evitar-se a prestação do trabalho extraordinário.

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a título eventual. Estabelece-se como limite o número de duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano e por trabalhador.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho extraordinário será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,50;
- b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

4 — Para efeito do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraordinário de trabalho haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a subsídio de jantar no montante de 75\$ ou jantar fornecido pela empresa.

6 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho extraordinário, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 18.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

4 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e da audição da CST da empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 19.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm o direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 17.^a

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 20.^a

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais da tabela B do anexo III.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM = Remuneração mensal base.
HS = Horário semanal.

Cláusula 22.^a

(Retribuição inerente a diversas categorias)

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

Cláusula 23.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, passará a receber como

remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por acidente ou doença.

Cláusula 24.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 400\$ por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem três ou mais anos de trabalho na empresa vencerão automaticamente uma diuturnidade.

3 — No prazo de quatro anos, a contar da entrada em vigor, o direito ao recebimento de diuturnidades será progressivamente estendido a todos os trabalhadores de acordo com o seguinte esquema:

- Um ano após a entrada em vigor desta convenção vencerão duas diuturnidades os trabalhadores que completarem seis ou mais anos de trabalho;
- Dois anos após a mesma data vencerão três diuturnidades os trabalhadores que completarem nove ou mais anos de trabalho;
- Três anos após a mesma data vencerão quatro diuturnidades os trabalhadores que completarem doze ou mais anos de trabalho;
- Quatro anos após a mesma data vencerão cinco diuturnidades os trabalhadores que completarem quinze ou mais anos de trabalho.

4 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$$n = \frac{T}{3}$$

sendo n o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e T o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Natal ou 13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio, cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 26.^a

(Transportes e abono para deslocações)

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 27.^a

(Regime de deslocações)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

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

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Um subsídio de almoço, no montante de 75\$, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal do trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;
- c) O subsídio de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

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

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

Almoço ou jantar	100\$00
Dormida e pequeno almoço	320\$00
Diária completa	470\$00

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas extraordinárias;
- d) Para deslocações que ultrapassem sessenta dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de sessenta dias, a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuados nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa o autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 5\$ por quilómetro percorrido.

9 — O montante referido no número anterior será actualizado de acordo com o aumento dos custos de deslocação em viatura própria, logo que se registre um aumento significativo nos referidos custos, e a partir da altura em que este aumento se verificar.

10 — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo, não será obrigatório para o trabalhador que a conduza a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

Cláusula 28.^a

(Transferência de local ou base de trabalho)

Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no

mínimo de 20 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 29.^a

(Regime de seguros)

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem, no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 27.^a e da alínea b), para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 2000 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para a companhia de seguros.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 30.^a

(Alimentação e subsídio)

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de quarenta trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a de regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 55\$ por cada dia de trabalho, quando pela empresa não lhes seja fornecida alimentação.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 55\$ diários mediante a apresentação de documento comprovativo e aceite pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

2 — São considerados feriados os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

Cláusula 32.^a

(Duração das férias)

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de trinta dias de calendário, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio de calendário por cada mês de antiguidade que completará em 31 de Dezembro e que, obrigatoriamente, serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser

concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitam, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das ilhas adjacentes, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

Cláusula 33.ª

(Alteração do período de férias)

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

4 — É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 34.ª

(Indemnizações por férias não gozadas)

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 35.ª

(Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês)

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total igual à retribuição estipulada no número anterior correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 32.ª

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 2 da cláusula 30.ª

Cláusula 36.ª

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas sempre que possível na véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 37.ª, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de dez dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

Cláusula 37.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- b) Prática dos actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante dez dias consecutivos;

- d) Falecimento do cônjuge (legítimo ou de facto), pais ou padrastos, filhos ou enteados, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de sogros, genros ou noras e irmãos ou cunhados, durante três dias consecutivos;
- f) Falecimento de avós, netos, tios e sobrinhos, do trabalhador ou do cônjuge, durante um dia;
- g) Parto da esposa, por um período de três dias;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrerem e na parte da tarde do dia anterior;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- j) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

3 — Nos casos previsto nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas, referidas nas alíneas b) a j) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observado, quanto a esta última, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a) a retribuição só será garantida até ao limite de doze faltas anuais.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d), e) e f) do n.º 1 as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 38.ª

(Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

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

Cláusula 39.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe

não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por essa convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consigado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.ª

(Princípio geral)

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

Cláusula 41.ª

(Despedimentos)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento dos trabalhadores que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior.

No caso de reintegração, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 42.ª

(Cessação)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;

- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

Cláusula 43.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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.

Cláusula 44.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 45.^a

(Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 46.^a

(Rescisão pela empresa e verificação de justa causa)

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Redução anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviado ao Sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

4 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do n.º 1, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções, desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 47.^a

(Rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de 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 honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 48.^a

(Transmissão, fusão ou extinção)

1 — No caso de transmissão ou de fusão as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos trinta dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5. Durante um ano a contar da data do despedimento os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma

compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, durante o período do primeiro ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 47.^a

Cláusula 50.^a

(Trabalho de menores)

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais

sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do Estatuto do Ensino Técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 51.^a

(Medicina no trabalho)

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

3 — Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do 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 cadernetas próprias.

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 52.^a

(Previdência e abono de família)

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àsquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 53.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração base líquida, acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 54.^a

(Complemento de pensões por acidente)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a quarenta vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 29.^a desta convenção.

Cláusula 54.^a-A

(Complemento de pensões por acidente)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, pela o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Nos casos de incapacidade temporária resultante das situações a que se refere o número anterior, o trabalhador terá direito ao regime estabelecido no n.º 2 da cláusula 53.^a

Cláusula 55.^a

(Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência)

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Previdência e uma percentagem da sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional, sendo-lhes desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

5 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre os que esta receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria

direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento da beneficiária, ou pela sua passagem a segundas núpcias.

7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

8 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 56.^a

(Responsabilidade das empresas)

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 57.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, quando necessário, uma hora por dia, os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao

pagamento das propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

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

Ciclo preparatório	1 000\$00
Cursos gerais	1 500\$00
Cursos complementares e métodos	2 500\$00
Cursos superiores	4 000\$00

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado nos números anteriores, deverá fazer prova anual de aproveitamento, salvo casos de força maior devidamente comprovados.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 58.^a

(Conceito da infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 59.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico, teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de sessenta dias após o seu início.

5 — Serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo do original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A falta ou irregularidade do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, exceptuando a repreensão simples.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

8 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

9 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

10 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de dez dias, a contar da data em que o trabalhador é notificado, nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

11 — Dentro do prazo de dez dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

12 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

13 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical, ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

14 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

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

16 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a

não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

17 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 12 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

18 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

Cláusula 60.ª

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

Cláusula 61.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 47.ª;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 62.ª

(Multas)

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 63.ª

(Princípio geral)

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 64.ª

(Comunicação à empresa)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 65.ª

(Comissões sindicais de trabalhadores)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos

gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as CST.

4 — As CST têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com as comissões de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea h) da cláusula 12.ª;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

Cláusula 66.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

Os dirigentes sindicais, elementos das CST, delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de Previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 67.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A empresa é obrigada a:

- a) Observar o disposto nas alíneas e), f) e g) da cláusula 12.ª;
- b) Efectuar, a pedido da CST, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 68.ª

(Reuniões da CST com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipulado na cláusula 14.ª, n.º 2; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

2 — Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipuladas na cláusula 14.ª, n.º 2.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou fixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de quarenta e oito hoas.

Cláusula 69.ª

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a CST ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização de comissões de trabalhadores

Cláusula 70.ª

(Princípio geral)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos.

A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhe for aplicável.

Cláusula 71.ª

(Atribuições)

Sem prejuízo do estipulado na cláusula anterior, entende-se como informações necessárias ao exercício da actividade das comissões de trabalhadores, nomeadamente as que respeitem a:

- a) Admissão de pessoal;
- b) Carreira profissional;

- c) Disciplina no trabalho;
- d) Formação profissional.

Cláusula 72.^a

(Garantias dos trabalhadores membros das CT)

1 — Os membros das CT têm o direito de exercer essas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções dispõem os trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior de um crédito de horas igual ao estipulado para os trabalhadores das CT, sem que possam também ser por esse motivo afectados na remuneração ou quaisquer outras regalias ou direitos.

3 — Aos trabalhadores indicados no n.º 1 desta cláusula são conferidos todos os direitos e garantias atribuídos por esta convenção aos dirigentes e delegados sindicais.

Cláusula 73.^a

(Direito de associação)

É garantido o direito de as CT constituírem órgãos de coordenação com as CST das empresas, bem como o de criarem associações ou órgãos de coordenação entre as CT das empresas abrangidas por esta convenção ou aderirem a outras associações a nível regional ou nacional.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 74.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores as empresas obrigam-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

(Garantias da manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — As empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

3 — Todos os litígios que ocorrerem durante a vigência desta convenção deverão ser resolvidos por uma comissão paritária, que será constituída pelas partes.

4 — A comissão paritária será constituída nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e será formada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 76.^a

(Garantias do cumprimento)

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 77.^a

(Condições de trabalho não convencionadas)

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 78.^a

(Enquadramento sindical)

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 79.^a

(Caducidade de autorizações)

A partir da entrada em vigor da presente convenção caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho, em matéria de isenções de horário ou outras, desde que contrariem a regulamentação desta convenção.

Cláusula 80.ª

(Reclassificação dos trabalhadores)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor da presente convenção, ficam as empresas obrigadas a apresentar à Direcção-Geral do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação e o enquadramento sindical de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por acordo com a comissão sindical de trabalhadores da empresa.

3 — Os trabalhadores que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e ao competente órgão representativo dos trabalhadores, os quais se deverão pronunciar no prazo de dez dias, sem prejuízo do consignado no n.º 4 da cláusula 8.ª

4 — Os ajudantes de fiéis são reclassificados em fiéis de armazém.

Cláusula 81.ª

(Retroactividade)

1 — As cláusulas 24.ª, 35.ª e 53.ª produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 1976 e a cláusula 30.ª, a partir de 1 de Setembro de 1976, relativamente às empresas do grupo I da cláusula 1.ª

2 — Para as empresas do grupo I aplicar-se-á retroactivamente a tabela A do anexo III entre 1 de Maio de 1976 e 30 de Novembro de 1976.

3 — A tabela B produz efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1976 relativamente às empresas dos grupos I e II, não se considerando para este efeito os subsídios de férias e de Natal de 1976.

Cláusula 82.ª

(Revogação de contratos anteriores e manutenção de regalias adquiridas)

Ficam revogados integralmente os contratos colectivos de trabalho até agora em vigor para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, salvo o disposto na cláusula 75.ª

ANEXO I

Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes.

a) Duas classes:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2.ª	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
De 2.ª	—	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3.ª	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3

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

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo Sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um, desde que haja oficiais.

ANEXO II

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação do betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos e mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

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

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 e vista; determina se é possível e economicamente

rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as 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 de informação.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de fabrico. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao *contrôle* do betão e seus constituintes. Procede à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas dessas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetes de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

Bate-chapas. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçarias, soldadura oxiacetilénica, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Chefe de bombagem. — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é responsável pela disciplina geral do grupo que chefia; inspeciona as obras onde as bombagens se vão executar, e/ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem, as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuir-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos

profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com a maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção, sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo, é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para a obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente de utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspeciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos, compilações e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

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, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a 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 trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do 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 da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços; fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes; efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas, textos e mapas baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e operar com *telex*.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de fabrico de blocos. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade, pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

Escriturário. — É o trabalhador que 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, 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 informação 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 de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. 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 o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escriturário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e/ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

Estagiário de escritório. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Expedidor-controlador. — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobra da central.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os *stocks* mínimos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina e ferramentas.

Guarda. — É o trabalhador, com mais de 21 anos, que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar e regista as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

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.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspecionados, programas cumpridos, faz relatórios, etc.

Licenciado ou bacharel do grau 1. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e *contrôle* de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e *contrôle* de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Licenciado ou bacharel do grau 2. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessário. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau 3. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Licenciado ou bacharel do grau 4. — É o trabalhador que:

- a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e continua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;
- b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com fim de realização independente.

Licenciado ou bacharel do grau 5. — É o trabalhador que:

- a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisito quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisito quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Licenciado ou bacharel do grau 6. — É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e *contrôle* financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisito somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa,

para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

Mecânico (mecânico auto). — É o trabalhador que detecta e repara avarias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executando outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta exceda a tonelagem e/ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia.

Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista.

Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e/ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode, para o efeito, utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

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

Oficial principal electricista. — É o trabalhador electricista com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

Operador de central de betão. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais

automáticas, assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de *contrôle* de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

Operador de «drag-line». — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no *contrôle* das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquinas de blocos. — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos; por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaldoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante metalúrgico. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

Prensador. — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que executa, sozinho ou com a ajuda dos

auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaios de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior, poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

Programador. — 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 ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

Serralheiro. — É o trabalhador que executa a montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como soldadura simples.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que re-

queiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Soldador. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxiacetilénico e electroarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

Técnico de betão. — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaios, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e consequentemente a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controla analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundos; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, por desenho ou paça modelo; se necessário, executa cálculos e prepara as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticos sobre a actividade desenvolvida.

ANEXO III

Tabelas de retribuições mínimas

Grupos	Categorias	Tabela A	Tabela B
I	Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado ...	33 000\$00	36 000\$00
II	Idem do grau 5	27 000\$00	32 000\$00
III	Idem do grau 4	22 000\$00	27 000\$00
IV	Idem do grau 3	18 000\$00	22 000\$00
V	Analista de sistemas Contabilista Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado ...	14 500\$00	18 000\$00
VI	Chefe de bombagem Chefe de central de betão Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado Programador Técnico de betão Tesoureiro	12 500\$00	14 500\$00
VII	Inspector de vendas Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado	11 500\$00	12 500\$00
VIII	Encarregado de armazém Encarregado de fabrico de blocos Técnico de electrónica ... Vendedor	10 750\$00	11 500\$00
IX	Escriturário principal Oficial principal (electricista e metalúrgico) ... Preparador de trabalho ... Programador de trabalho	10 000\$00	10 500\$00
X	Bate-chapas de 1.ª Caixa Escriturário de 1.ª Expedidor-controlador Fiel de armazém Fresador de 1.ª Mecânico de 1.ª Oficial electricista com mais de três anos Operador mecanográfico... Preparador de laboratório Serralheiro de 1.ª Soldador de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	9 600\$00	10 000\$00
XI	Bate-chapas de 2.ª Cobrador Escriturário de 2.ª Fresador de 2.ª Mecânico de 2.ª Motorista de pesados Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de central de betão	9 100\$00	9 600\$00

Grupos	Categorias	Tabela A	Tabela B
	Operador de máquinas de contabilidade Serralheiro de 2.ª Soldador de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	9 100\$00	9 600\$00
XII	Bate-chapas de 3.ª Condutor manobrador ... Escriturário de 3.ª Lubrificador Mecânico de 3.ª Operador de <i>drag-line</i> ... Operador de máquinas de blocos Prensador Serralheiro de 3.ª Soldador de 3.ª Telefonista Torneiro mecânico de 3.ª	8 600\$00	9 100\$00
XIII	Ajudante de motorista ... Contínuo Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador auxiliar de laboratório	8 100\$00	8 600\$00
XIV	Auxiliar de fabrico Auxiliar de laboratório ... Dactilógrafo do 2.º ano ... Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente	7 600\$00	8 100\$00
XV	Ajudante de oficial electricista (1.º e 2.º anos) ... Dactilógrafo do 1.º ano ... Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Servente de limpeza	6 000\$00	6 500\$00
XVI	Aprendiz de electricista ... Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou de 17 anos Paquete do 3.º ano ou de 17 anos	4 300\$00	4 600\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 16 anos Paquete do 2.º ano ou de 16 anos	3 800\$00	4 100\$00
XVIII	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 14/15 anos Paquete do 1.º ano ou de 14/15 anos	3 300\$00	3 600\$00

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1977.

Pela Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Sulbetão — Preparados de Betão, L.ª:
(Assinatura ilegível.)

Pela Bepor — Betões Portugueses, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Betão Liz, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Jomatel — Empresa de Materiais de Construção, S. A. R. L.:
António Alberto Branquinho de Oliveira Lobo.

Pela Norbetão — Materiais de Construção, S. A. R. L.:
António Alberto Branquinho de Oliveira Lobo.

Pela Unibetão — Indústrias de Betão Preparado, L.ª:
António Alberto Branquinho de Oliveira Lobo.

Pela Betopal — Betões Preparados, S. A. R. L.:
Rui Nobre Rodrigues.

Pela Fabetão — Sociedade Industrial de Fabrico de Betão, L.ª:
Rui Nobre Rodrigues.

Pela Pioneer — Betão Pronto, L.ª:
(Assinatura ilegível.)

Por Materiais de Construção Rêbros, L.ª:

Pela Concretop — Fábrica de Betão Pronto, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Betecna — Betões José Guilherme da Costa, L.ª:

Pela Federação dos Sindicatos Cerâmicos e Similares:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:
Jorge da Silva Castro Moreira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários, excepto o Sindicato de Setúbal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
Manuel Francisco Guerreiro.

Pela Federação dos Sindicatos Operários da Construção Civil do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
João de Deus Silvêrio.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:
José António Joaquim.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados de Garagens do Sul:
Eusébio Justino Vieira Albino da Silva.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Carlos Martins.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Norte:
Carlo; Martins.

Pelo Sindicato dos Economistas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil de Coimbra:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção-Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro:

Fernando Martins de Sousa.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil de Setúbal:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Manuel J. Ferreira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

António Manuel J. Ferreira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

António Manuel J. Ferreira.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

António Manuel Pinto Bastos de Almeida.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.ª

(Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores)

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Constituição da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presi-

dente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa, poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos Sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

Cláusula 3.ª

(Atribuições da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Apreçar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Apresentar sugestões às empresas destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;
- g) Apreçar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e à 2.ª Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer empresa ou

sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 4.ª

(Deveres específicos das empresas)

As empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

Cláusula 5.ª

(Despesas com a comissão de segurança)

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

Cláusula 6.ª

(Disposições transitórias)

As empresas são obrigadas a comunicar aos Sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de quinze dias, a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões e subcomissões de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.ª

(Encarregado de segurança — Suas atribuições)

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las;
- c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;

- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.ª

(Reuniões das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

3 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.ª

(Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições)

1 — A empresa deve ter de serviço médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de cem trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

- a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
- c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

- a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
- c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos

individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a

(Regulamento de higiene)

I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7 — Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua

disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão de luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV — Temperatura

11 — Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI — Água potável

15 — a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de águas potáveis e de água não potável.

VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

25 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII — Primeiros socorros

28 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e seguindo os riscos calculados, possuir

um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificado, ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião, ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de *contrôle* de poluição do interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.ª

(Regulamento de segurança no trabalho)

XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até sessenta dias após a entrada em vigor desta convenção, ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

XVII — Modelo

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das diversas instalações da empresa;
- b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;
- c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;

- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndios;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;

- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, *contrôle*, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaços de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Depositado em 15 de Março de 1977, a fl. 42 do livro n.º 1, com o n.º 197, nos termos do artigo 190.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.