

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.ª SÉRIE

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

Preço 200\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 57	N.º 10	P. 421-500	15 · MARÇO · 1990
-----------------	-----------	--------	---------	--------	------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

- | | Pág. |
|--|------|
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 423 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e da alteração salarial ao CCT entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto | 424 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros | 424 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|-----|
| — CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outras (pesca do largo) | 425 |
| — CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras | 438 |
| — CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras | 471 |
| — CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras | 472 |
| — CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras | 473 |
| — CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras | 475 |
| — CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras | 477 |
| — CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras | 478 |
| — CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o STICF — Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio Farmacêuticos e outro — Alteração salarial e outras | 480 |
| — CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outras e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras | 483 |
| — CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras | 487 |

	Pág.
— CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Alteração salarial e outras	489
— CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo — Alteração salarial e outras	491
— AE entre a Sociedade Nacional de Fósforos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Norte (trabalhadores agrícola-silvícolas)	494
— Acordo de adesão entre a GDP — Gás de Portugal, S. A., e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho ao AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	499
— CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal (alteração salarial e outras) — Rectificação.....	499

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Entre a Associação Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros foi celebrado um CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1990.

Assim:

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

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

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1990, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Armazenistas e Importadores de

Aços, Tubos e Metais e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1990, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Dezembro de 1989.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 2 de Março de 1990. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e da alteração salarial ao CCT entre a mesma associação patronal (delegação regional autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes desde Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1989, e 7, de 22 de Fevereiro de 1990.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

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

sociação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade (confeitoria, pastelaria e biscoitaria) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicá-

vel às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade de abate, desmanche, corte, preparação e qualificação de aves e respectiva comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no referido contrato, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ADAPI — Assoc. dos Armadores das Pescas Industriais e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas e outros (pesca do largo)

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente CCT obriga, pela simples assinatura dos representantes legais dos organismos outorgantes:

- a) Por um lado, os armadores representados pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI);
- b) Por outro lado, os tripulantes da marinha de pesca, representados pelos sindicatos outorgantes:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas;
Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra — SITEMAQ;
Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante;
Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante.

2 — As partes outorgantes da presente convenção poderão designar-se, respectivamente, por armadores e sindicatos.

3 — A entidade patronal, que na presente convenção se designará por armador, é toda a entidade singular ou colectiva proprietária de navios ou que exerça a exploração de navios da pesca do largo.

4 — Por tripulante da marinha de pesca entende-se todo o trabalhador inscrito marítimo, representado pelos sindicatos outorgantes, que desempenhe as funções constantes do anexo I em navios da pesca do largo.

5 — Esta convenção aplica-se às áreas onde o armador possa exercer a sua actividade, referida nos anexos ou cláusulas que fazem parte desta mesma convenção, entendendo-se como não aplicável à pesca na zona das Malvinas (Falklands).

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção é válida por 12 meses e prorrogável por períodos de igual duração, se não for denunciada, no todo ou em parte, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 50 dias, no sentido de a aperfeiçoar ou actualizar.

2 — Esta convenção produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1989.

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os tripulantes abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, constantes dos anexos.

§ único. Na falta de oficiais maquinistas poderão ser matriculados motoristas práticos.

Cláusula 4.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O tripulante deve exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Quando algum tripulante for designado pelo armador ou seu representante legal para exercer funções acima da sua categoria profissional, terá direito à remuneração estabelecida para a função correspondente.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento dos tripulantes para bordo dos navios far-se-á através de escalas de embarque existentes, de acordo com a legislação em vigor.

2 — Sempre que os armadores recorram às escalas dos sindicatos, as requisições para recrutamento darão entrada nos mesmos com um mínimo de 48 horas de antecedência da saída do navio, com excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do n.º 2 que antecede, será obrigatória a credencial do sindicato respectivo, a apresentar ao armador.

4 — O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos, desde que fundamente a sua razão.

5 — De entre o pessoal das categorias de mestrança inscritos nas escalas dos sindicatos, o armador poderá escolher livremente 1 dos 10 primeiros inscritos.

Cláusula 6.^a

Saída do navio

1 — A tripulação deve ser avisada da data da partida do navio com 72 horas de antecedência.

2 — Todo o tripulante que faltar ao embarque e não for substituído poderá alcançar o navio por sua conta, desde que não prejudique a actividade do navio.

3 — Se a viagem se interromper depois da saída do navio por acção do armador ou por motivos de força maior, a tripulação vencerá a retribuição nos termos da presente convenção e terá a participação nos resultados da pesca até à data da interrupção da viagem.

4 — Se o tripulante faltar por motivo justificado e, por esse facto, não puder embarcar, ser-lhe-á garantida, logo que se apresente, ocupação compatível, recebendo remuneração correspondente à função desempenhada.

Cláusula 7.^a

Deveres dos tripulantes

O tripulante deve:

- a) Desempenhar com competência, diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe competirem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas com quem haja de relacionar-se no exercício das suas funções;
- c) Observar e fazer observar as determinações superiores, em tudo o que respeita a disciplina no trabalho, salvo na medida em que aquelas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, sugerindo o que for necessário para melhor aperfeiçoamento das referidas normas;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- g) Auxiliar, de acordo, com as suas funções e sem prejuízo do seu período normal de trabalho, a aprendizagem e valorização dos restantes trabalhadores;
- h) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção.

Cláusula 8.^a

Deveres dos armadores

O armador deve:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o tripulante e, sempre que lhe tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar aos tripulantes a retribuição que convencionalmente lhes for devida;
- c) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, especialmente no que respeita a segurança, higiene e habitabilidade;
- d) Observar a legislação em vigor sobre alojamento e locais de trabalho no respeitante aos tripulantes;

- e) Indemnizar os tripulantes dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais, nos termos legais;
- f) Sempre que possível, instalar condições materiais nos navios com vista ao convívio e bom ambiente social;
- g) Exigir do tripulante apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas;
- h) Ouvir os tripulantes, através dos seus representantes, sobre aspectos inerentes ao cumprimento dos serviços e bem-estar das tripulações;
- i) Não impedir aos delegados sindicais o envio de comunicações respeitantes à actividade sindical, de bordo para o exterior, comunicações essas que serão executadas dentro das possibilidades do navio.

Cláusula 9.^a

Garantias dos tripulantes

É vedado ao armador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros tripulantes;
- c) Obrigá-lo a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo armador ou pessoas por ele indicadas;
- d) Explorar com fins lucrativos cantinas, estabelecimentos ou outros estabelecimentos, directamente relacionados com o tripulante, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos mesmos tripulantes;
- e) Despedir e readmitir o tripulante, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes de antiguidade;
- f) Diminuir as retribuições fixas, salvo nos casos de transferência para tipo de navios que determine remuneração diferente e nos casos em que volte a desempenhar as suas funções anteriores, depois de interinamente ter exercido função superior.

Cláusula 10.^a

Local de prestação de trabalho

1 — A actividade profissional do tripulante será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador ou, em terra, em serviço de apoio à frota.

2 — Quando o tripulante se encontrar embarcado só com o seu acordo reduzido a escrito pode ser transferido para outro navio.

Cláusula 11.^a

Transferência de trabalhadores

O armador, salvo acordo escrito que disponha em contrário, só poderá transferir o tripulante para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 12.^a

Prescrição e regime de provas de créditos resultantes do CCT

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao armador, quer pertencentes ao tripulante, extinguem-se, por prescrição, apenas quando decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Incluem-se nos créditos do armador, referidos no número anterior, os adiantamentos e abonos que, eventualmente, tenham sido feitos ao tripulante.

3 — Todos os créditos vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 13.^a

Competência da entidade patronal

1 — Compete ao armador a direcção da expedição.

2 — O armador tem direito a expedir o navio para pescar em todos os lugares, praticar a pesca do largo com aplicação de todas as artes, descarregar toda ou parte da carga em ou fora de Portugal ou proceder a outras operações de pesca, desde que legalmente o possa fazer.

3 — O comandante é o representante legal do armador e o responsável pela expedição, com os direitos e obrigações que tal comando exige, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a

Duração da campanha

1 — A duração normal da campanha de cada tripulante, contada desde a data da sua saída do continente até à chegada ao continente, é a seguinte:

- a) Atlântico Norte — 150 dias;
- b) Sueste do Atlântico — 165 dias.

2 — Qualquer prolongamento para além do período mencionado no número anterior só será possível com o acordo da maioria da tripulação, sendo pago com mais 100% sobre o vencimento base mensal de mar e mais 50% sobre o peixe capturado no período excedente aos 150 dias.

3 — A duração normal da campanha de cada tripulante fora das áreas mencionadas no n.º 1 desta cláusula é de 180 dias, com possibilidades de negociar prolongamentos entre as partes.

Cláusula 15.^a

Horário de saída dos navios

Compete ao armador a determinação do dia e hora da saída dos navios para início da campanha.

Cláusula 16.^a

Entrada e saída dos portos

1 — Os dias de entrada e saída do porto de armamento são, para efeitos da presente convenção, considerados a navegar.

2 — Nenhum navio poderá sair dos portos situados fora de Portugal continental nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

3 — Nenhum navio poderá sair dos portos de Portugal entre os dias 22 de Dezembro e 2 de Janeiro.

4 — Os limites definidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula poderão ser ultrapassados se os tripulantes derem o seu acordo ou nos casos de imposição das autoridades portuárias do porto em que o navio se encontre nessas datas, ou ainda se se verificarem circunstâncias de insegurança que possam implicar perdas de vidas ou bens.

Cláusula 17.^a

Duração de trabalho no mar

1 — O horário de trabalho a navegar é de oito horas diárias.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se o navio a navegar quando está a caminho ou de regresso do pesqueiro ou em empota.

3 — Quando em pesca ou em avaria técnica, o horário de trabalho será de acordo com as necessidades, até ao limite de 12 horas diárias.

4 — Em caso de abundância de peixe e por acordo com a maioria da tripulação, o horário previsto no número anterior poderá ser alterado para 10 horas de trabalho consecutivo, seguidas de 8 horas de descanso, também consecutivo.

5 — O serviço de vigias terá a duração de uma hora, sendo este serviço determinado pelo comandante do navio.

Cláusula 18.^a

Serviço em terra

1 — Quando em porto de armamento, o tripulante observará um horário de trabalho de 40 horas semanais, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário de trabalho normal considera-se iniciado a partir do momento em que o trabalhador entra no navio e tome o transporte em lancha ou outro meio de transporte entre o cais e o navio e termina quando o tripulante chegar ao cais.

3 — O tripulante que estiver em terra ao serviço do armador observará o horário de trabalho normal aplicável à respectiva secção, não podendo este ser superior a 40 horas semanais, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

4 — O trabalho prestado pelos tripulantes para além do horário normal definido nesta cláusula será pago nos termos da cláusula 19.^a

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado da seguinte forma:

a) Para a primeira hora suplementar em dias úteis:

$$RH = \left(\frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SD}{8} \right) \times 1,5$$

b) Para a segunda hora ou fracção subsequentes em dias úteis:

$$RH = \left(\frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SD}{8} \right) \times 1,75$$

2 — O trabalho suplementar prestado ao sábado, domingo ou feriado será remunerado da seguinte forma:

$$RH = \left(\frac{VM \times 12}{52 \times 40} + \frac{SD}{8} \right) \times 2$$

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se *VM* como o vencimento mensal a que o trabalhador tem direito no momento em que presta o trabalho suplementar e *SD* o subsídio diário de presença.

Cláusula 20.^a

Trabalho necessário à segurança do navio e assistência no mar

Para além do previsto na cláusula anterior, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a remuneração extraordinária, os seguintes trabalhos:

- a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontram a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito em indemnização ou salário de salvação.

Cláusula 21.^a

Alimentação e horário

1 — A alimentação será fornecida pelo armador e igual para todos os tripulantes, de acordo com o disposto nesta cláusula e seguinte.

2 — Nos locais de trabalho e de repasto estarão afixados quadros com escalas de serviço e as horas das principais refeições.

3 — O tempo para tomar as principais refeições (almoço e jantar) não poderá ser inferior a uma hora, e, para as restantes, de 30 minutos.

4 — Sempre que, por motivo imperativo de serviço, se recorra ao trabalho durante o intervalo normal das refeições, será facultado posteriormente aos tripulantes afectados, dentro do seu horário normal de trabalho, uma hora para a refeição principal e 30 minutos para as restantes, período que será considerado como tempo de trabalho.

5 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou:

a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 2200\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 200\$;
Almoço — 800\$;
Jantar — 800\$;
Ceia — 400\$.

b) Se o tempo de deslocação em serviço for inferior a dia completo, terão direito apenas aos valores das refeições compreendidas nesse período.

Cláusula 22.^a

Composição das refeições

1 — As refeições serão as seguintes e terão a constituição e horário aproximados, dependendo este do respectivo render de quartos:

Às 8 horas — Pequeno-almoço:

Sopa;
Café com leite e pão com manteiga;

Às 12 horas — Almoço:

Sopa;
Um prato de peixe e ou um prato de carne;
Fruta ou compota ou queijo ou fruta seca;
Café e bagaço;
Uma cerveja ou 0,5 l de vinho;

Às 18 horas — Jantar:

Sopa;
Um prato de peixe e ou de carne;
Fruta, igual ao almoço;
Café e bagaço;
Uma cerveja ou 0,5 l de vinho;

Às 24 horas — Ceia:

Sopa (de preferência «chora», quando houver fartura de peixe);
Café com leite e pão com manteiga.

Quando a capacidade de armazenagem do navio não possa satisfazer o consumo de vinho dos tripulantes, num eventual prolongamento de campanha, pode o armador substituir o vinho por cerveja.

3 — Às quintas-feiras e domingos será servido doce ao almoço ou ao jantar.

4 — Quando se servir compota ou fruta em calda, as latas de 14 onças darão para dois tripulantes.

5 — Serão observadas dietas, dentro das possibilidades do navio.

Cláusula 23.^a

Dias de descanso semanal e feriados

1 — Aos sábados, domingos e feriados, o tripulante terá direito a descansar quando o navio se encontrar em porto de Portugal continental, tendo direito a folga sempre que execute qualquer serviço nalgum daqueles dias.

2 — Os domingos e feriados passados fora de Portugal continental dão direito a igual número de dias de folga.

3 — As folgas são gozadas em dias úteis e pagas de acordo com a soldada fixa de mar.

4 — No caso de não ser possível gozar aquelas folgas, por necessidade de reparação do navio ou por início de viagem, as que faltarem gozar serão obrigatoriamente gozadas no final da viagem seguinte ou, caso o tripulante não volte a embarcar, serão remíveis a dinheiro.

5 — São considerados feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Dia do feriado municipal do porto de armamento;
Dia Mundial do Mar.

6 — Se a empresa armadora conceder em terra mais qualquer outro feriado além dos indicados no n.º 5, aplicará o mesmo critério ao pessoal do mar.

Cláusula 24.^a

Regime de férias

1 — Os tripulantes abrangidos pela presente convenção adquirem o direito a 33 dias de férias por cada ano de serviço no mesmo armador.

2 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as férias poderão ser gozadas em dois períodos, no final de cada viagem, sendo sempre iniciadas em dias úteis.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poderá ser substituído por qualquer compensação económica.

5 — A remuneração relativa ao período de férias será a soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o tripulante terá direito a um subsídio de férias de igual montante, no mesmo referida.

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

1 — Sem prejuízo da parte fixa da retribuição, são consideradas faltas justificadas, quando o navio se encontre em portos de Portugal continental, as seguintes:

- a) As dadas até 11 dias consecutivos, por motivo de casamento;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou companheira(o) com quem viva em comunhão de mesa e habitação, ou de parentes ou afins no 1.º grau de linha recta;
- c) As motivadas, até dois dias consecutivos, pelo pai, em virtude de nascimento de filhos;
- d) As motivadas, até um dia, por falecimento dos restantes parentes ou afins do 2.º grau.

2 — No caso de o navio se encontrar em porto de Portugal continental e se tal não constituir grave prejuízo para a empresa, poderá o armador conceder ainda um dia de falta justificada por aniversário natalício do tripulante.

3 — Considera-se ainda justificada a falta que resultar do cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença grave ou relacionada com motivos de força maior, desde que o tripulante apresente justificação adequada.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados da falta justificada.

Cláusula 26.^a

Comunicação das faltas

1 — Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar o armador ou o seu representante, incluindo o motivo:

- a) No caso de a falta se previsível, com a antecedência mínima de dois dias;
- b) No caso de a falta ser imprevista, logo que possível e no prazo máximo de três dias, a contar do dia da falta.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença, o tripulante fará acompanhar a justificação do atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou do documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — O documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais, referido no número anterior, é obrigatório quando o tripulante se encontre em Portugal, salvo se, comprovadamente, não tiver acesso a esses serviços, devendo, neste caso, apresentar documento justificativo (atestado médico).

4 — O não cumprimento do disposto nesta cláusula, salvo os casos de força maior devidamente comprovados, implica que as faltas dadas sejam consideradas injustificadas, com os efeitos previstos na cláusula respeitante a faltas não justificadas.

Cláusula 27.^a

Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 25.^a desta convenção.

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

Cláusula 28.^a

Licença sem retribuição

1 — O armador pode atribuir ao tripulante, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o tripulante beneficiário da licença direito ao lugar.

4 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em tempo inteiro em organismos sindicais, estatais e segurança social e ainda em comissões oficialmente reconhecidas.

5 — É também obrigatória a concessão de licença sem vencimento sempre que a tripulante (mãe) o solicite, por um ou mais períodos, durante os primeiros 36 meses de vida do filho.

Cláusula 29.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — O armador pode contratar outro tripulante para desempenhar as funções de outro tripulante cujo contrato se encontre suspenso, nomeadamente por motivos de prestação de serviço militar obrigatório, gozo de licença sem retribuição, doença, acidente ou férias.

2 — O contrato com o substituto será celebrado a prazo certo ou incerto e constará de documento escrito, caducando no seu termo ou logo que cesse a causa da suspensão.

3 — Para efeitos desta cláusula, o contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local;
- d) Data e início do trabalho;
- e) Prazo estipulado;
- f) Data de celebração.

4 — Na falta de referência exigida pela alínea d) do n.º 3, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

5 — Considera-se o contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 3 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 30.^a

Retribuição

A retribuição compreende:

- a) Vencimentos mensais fixos;
- b) Diuturnidades;
- c) Subsídio de Natal ou 13.º mês;
- d) Percentagem de pesca ou equivalente;
- e) Subsídio de férias;
- f) Subsídio de gases;
- g) Subsídio de alimentação;
- h) Outros subsídios previstos nesta convenção que tenham carácter regular.

Cláusula 31.^a

Vencimentos mensais fixos

1 — Os vencimentos mensais fixos devidos aos tripulantes abrangidos por esta convenção são os constantes da tabela anexa a esta convenção e que dela faz parte integrante.

2 — Para efeitos da presente convenção, o valor do vencimento diário será calculado de harmonia com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo VM o vencimento mensal fixo.

3 — Considera-se vencimento mensal fixo o vencimento mensal e as diuturnidades se a elas houver direito.

4 — Os vencimentos corresponderão às funções exercidas, independentemente de quem as exerce e das constantes do rol de matrícula.

Cláusula 32.^a

Formas de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante o vencimento mensal fixo que lhe é devido, nas formas seguintes:

- a) Num dos últimos cinco dias de cada mês, referente ao mês em curso, em depósito bancário indicado pelo tripulante;
- b) Num dos últimos cinco dias de cada mês, referente ao mês em curso, por vale de correio ou cheque, para endereço indicado pelo tripulante;
- c) Por qualquer outra forma expressamente proposta pelo tripulante e aceite pelo armador.

2 — As formas expressas no n.º 1 desta cláusula serão executadas conforme solicitado pelo tripulante.

3 — Antes do início de cada viagem, poderá o tripulante solicitar um adiantamento até 1,6 do vencimento mensal fixo de mar.

4 — Dentro de 24 horas após a chegada do navio ao porto de Portugal continental, o armador liquidará os vencimentos mensais fixos que ainda não tenham sido pagos e fará um primeiro pagamento por conta da percentagem de pesca, conforme anexo II, correspondente a 70% da carga manifestada pelo comandante do navio.

§ único. Para efeitos de aplicação desta percentagem, no que se refere à carga de pescado salgado, os 70% acima referidos serão calculados tomando como base o preço do bacalhau tipo miúdo; no que se refere ao pescado congelado, os 70% serão calculados tomando como base o valor comercial e ou o preço corrente praticado pelo armador.

5 — O armador obriga-se a pagar a parte restante das retribuições vencidas pelo tripulante até 20 dias após a descarga da totalidade do carregamento do navio. Neste pagamento serão descontados os avanços, abonos ou adiantamentos que hajam sido anteriormente efectuados.

Cláusula 33.^a

Folhas de retribuição

Com o pagamento final referente a cada viagem, o armador deverá entregar a cada membro da tripulação uma nota dos cálculos efectuados para determinar as retribuições a que tem direito, nomeadamente os quantitativos em peso e dinheiro.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — O tripulante que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador terá direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.º mês, uma quantia de montante igual ao vencimento mensal fixo de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida em que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 5 de Dezembro de cada ano.

3 — Os tripulantes que não completem um ano ao serviço do armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

Cláusula 35.^a

Subsídio de gases

1 — A cada um dos tripulantes do serviço de máquinas, quer quando o navio esteja a navegar quer quando estacionado no porto, desde que haja motores a trabalhar, será atribuído um subsídio de gases do montante de 130\$, quando no Atlântico Norte, ou de 10% da soldada fixa de mar, quando no Atlântico Sul.

2 — Em viagem, será posto à disposição de cada tripulante de serviço de máquinas 1,3 l de leite magro por dia, para seu consumo a bordo.

Cláusula 36.^a

Transportes

1 — Os armadores providenciarão e custearão os transportes de todos os tripulantes e das suas bagagens, desde a área das suas residências até aos locais de embarque, no ínicio das viagens, e dos locais de desembarque para as áreas de residência, após a chegada dos navios, no final das viagens, não incluindo o transporte dos seus familiares ou outros.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo ao caso de naufrágio, arribada forçada ou desistência de viagem ou expedição, por parte do armador, quer seja motivada por sua resolução, quer por motivo de força maior, e ou ainda ao serviço deste, quando em terra.

3 — Os transportes referidos nesta cláusula, quando efectuados por via aérea, serão em classe turística ou equivalente.

4 — Os transportes referidos nesta cláusula, quando efectuados em vias marítimas ou terrestres, serão de acordo com os hábitos e direitos adquiridos na empresa, nomeadamente de acordo com a alínea a) do n.º 3 da cláusula 22.^a do CCT publicado no *Boletim Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 29, de Agosto de 1971.

5 — Só em caso de urgência, previamente determinada pelo armador, é aceite a utilização de transporte que implique passagem mais cara que o transporte colectivo.

6 — Para além do previsto neste contrato, quando o trabalhador se desloque em serviço do armador, serão aplicáveis as condições praticadas para os trabalhadores de terra ao serviço do mesmo.

Cláusula 37.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato pode cessar por:

- a) Caducidade;*
- b) Acordo mútuo das partes;*
- c) Decisão unilateral do armador, ocorrendo justa causa;*
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do tripulante;*
- e) Despedimento colectivo.*

Cláusula 38.^a

Causas de caducidade

O contrato individual de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a prazo;*
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;*
- c) Com a reforma do tripulante por velhice ou invalidez.*

Cláusula 39.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — O armador e o tripulante podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que o seja por escrito, em duplicado, assinado por ambas as partes e mencione expressamente a data da celebração e do início de produção de efeitos.

2 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

Cláusula 40.^a

Cessação do contrato por despedimento promovido pelo armador com justa causa

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do tripulante, que, pela sua gravidade e consequências, torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituirão, geralmente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;*
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;*
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;*
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;*

- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 intercaladas;*
- g) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;*
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;*
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;*
- j) Incumprimentos ou oposições ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;*
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;*
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;*
- n) Prática reiterada de embriaguez e furto.*

4 — É proibido ao armador promover o despedimento de qualquer tripulante sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

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

6 — O tripulante tem sempre direito à soldada fixa de terra, presenças, ou soldada fixa de mar, por inteiro, e à percentagem de pesca, consoante a situação em que se encontre, no mês em que é extinto o contrato.

7 — Não havendo justa causa de despedimento, o tripulante tem direito à reintegração na função anteriormente desempenhada e tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração, na base do salário mínimo nacional, ou ao vencimento fixo de mar, quando este for superior àquele, por cada ano de serviço ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

1 — Qualquer tripulante tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de um mês ou 15 dias, respectivamente, nos casos de ter mais ou menos de dois anos completos de serviço, sem prejuízo do cumprimento de toda a campanha do navio.

2 — O tripulante poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Ofensa à integridade física, honra e dignidade do tripulante, por parte do armador ou seus representantes;*

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais dos tripulantes;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do tripulante.

3 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 desta cláusula confere direito a uma indemnização calculada nos termos da cláusula 40.^a

Cláusula 42.^a

Higiene nos alojamentos

1 — A mudança de roupa de camarote de todos os tripulantes (lençóis, fronhas e toalhas) será efectuada, no mínimo, uma vez por semana:

- a) Para os tripulantes dos escalões de oficiais e mestrança, esta mudança será efectuada por trabalhadores afectos à secção de câmaras;
- b) Os restantes tripulantes procederão à mudança da respectiva roupa.

2 — Caso as condições do navio o permitam, os tripulantes referidos na alínea b) do número anterior deverão levantar do paiol apropriado a roupa necessária a cada mudança, estando o serviço de distribuição de roupas a cargo da secção de câmaras ou de quem o comandante designar.

Cláusula 43.^a

Cantinas

1 — Os armadores comprometem-se, com a colaboração do comandante ou de quem ele delegue, a colocar à disposição dos tripulantes, tendo em conta os limites legais, produtos de uso e consumo individual a bordo, obrigando-se o tripulante a reembolsar os armadores, no final de cada viagem, do valor dos produtos requisitados, calculados ao preço de custo.

2 — Por produtos de uso e consumo individual a bordo entendem-se, nomeadamente, os seguintes artigos:

- Sabonetes;
- Pastas dentífricas;
- Escovas de dentes;
- Tabaco;
- Bebidas.

Cláusula 44.^a

Alojamento dos tripulantes — Bem-estar a bordo

1 — Os navios deverão ter as condições indispensáveis de habitabilidade e higiene, nomeadamente nos refeitórios e casas de banho, bem como os utensílios apropriados, designadamente roupas de cama, serviços de refeições e artigos de higiene.

2 — Na medida do possível, o armador colocará à disposição dos tripulantes, nas salas de convívio ou de refeições, material que promova o seu bem-estar, tendo em conta as sugestões e os pareceres das chefias.

Cláusula 45.^a

Roupas de trabalho e outras

1 — Constituirão encargos do armador as despesas com as ferramentas, equipamentos e roupas de trabalho e de uso profissional utilizados pelo tripulante.

2 — Entende-se por roupas de trabalho:

- Fatos de oleado ou tecido sintético impermeável;
- Botas de borracha;
- Luvas de manobra e de parque de pesca;
- Fatos de porão com barrete (para frigorífico);
- Botas de porão (para frigorífico);
- Luvas de lã (para frigorífico);
- Casacos de trabalho para cozinha;
- Barretes de cozinha;
- Aventais de trabalho para cozinha;
- Capacetes de segurança.

3 — O armador fornecerá ainda para utilização a bordo a cada tripulante:

- 3 cobertores;
- 1 almofada;
- 1 colchão;
- 12 lençóis;
- 12 fronhas;
- 10 toalhas de rosto;
- 4 toalhas de banho.

4 — As ferramentas e equipamentos, bem como as roupas de trabalho e de uso profissional, são pertença do armador, e os tripulantes farão a sua entrega no final de cada viagem.

5 — As roupas de trabalho referidas no n.º 2 desta cláusula serão substituídas sempre que o seu estado o justifique.

6 — O armador fornecerá ainda a cada tripulante um maço de cigarros, tipo SG Filtro, por dia de viagem.

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

1 — O armador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Multa até um dia de soldada fixa diária por cada infracção e, no mesmo ano civil, até 20 dias;
- d) Suspensão de trabalho com perda de salário até 20 dias por cada infracção e não mais de 60 dias no mesmo ano civil;
- e) Despedimento, nos termos desta convenção.

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

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 18 meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o armador exigir indemnizações, nos termos da lei, dos prejuízos ou promover a aplicação penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

5 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula serão precedidas de processo disciplinar, sendo, em qualquer caso, dado ao tripulante o direito de se defender, relativamente aos factos que lhe são imputados, devendo a decisão ser fundamentada.

6 — No caso de multa ou suspensão, o trabalhador tem direito à indemnização pelo triplo dos valores que teve de pagar ou dos que deixou de receber, sem prejuízo da reposição de todos os outros direitos perdidos, caso a multa ou a suspensão for abusiva.

Cláusula 47.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo armador pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de seguro social, comissões oficiais ou em organizações políticas legais;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistam como trabalhador e cidadão.

2 — Até prova em contrário em tribunal competente e a produzir nos termos das leis aplicáveis, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula, mas, no que diz respeito ao disposto na alínea b) do mesmo número, só poderá ser considerada abusiva desde que o armador conheça tal exercício ou candidatura quando for praticada a infracção sancionada.

Cláusula 48.^a

Contribuição para a Segurança Social e tratamento dos tripulantes fora do porto de armamento por motivo de doença ou acidente de trabalho.

1 — Os armadores e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social.

2 — Em caso de doença ou acidente de trabalho de um tripulante durante a viagem, o armador, directamente ou por terceiros, caso tenha transferido a sua responsabilidade, suportará os seguintes encargos:

- a) Os que resultem do seu tratamento, quer a bordo quer em porto estrangeiro, bem como do seu repatriamento ou regresso ao navio, se for caso disso;
- b) Em caso de repatriamento, o tripulante, logo após a sua chegada a Portugal, apresentar-se-á nos Serviços Médico-Sociais ou serviços da companhia seguradora, conforme se trate de doença ou acidente. Se, entretanto, ficar apto, o tripulante apresentar-se-á ao armador que, caso a localização do navio e as circunstâncias de tempo útil o justifiquem, promoverá o seu regresso a bordo, por outro navio;
- c) Até à sua chegada a Portugal, o tripulante manterá direito à sua retribuição total (vencimento mensal e percentagem de pesca) como se se mantivesse a trabalhar, passando a auferir apenas direito ao seu vencimento mensal fixo de terra no período que medeia a data da sua alta médica e o seu regresso ao navio.

3 — Em caso de reclamação generalizada quanto à continuidade da percentagem de pesca do doente ou acidentado, poderá ser feita uma consulta aos tripulantes, que decidirão por maioria.

4 — No caso de haver repatriamento injustificado, devidamente relatado pelo comandante do navio, pelo superior hierárquico do tripulante, por duas testemunhas e ainda pelo médico indicado pela entidade consular, todos os encargos com o repatriamento serão de conta do repatriado responsável.

Cláusula 49.^a

Doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho, de que resulte incapacidade temporária, o armador pagará a remuneração mensal correspondente a dois terços da média ponderada da retribuição dos 12 meses anteriores, deduzindo-se o que o trabalhador directamente receber de quaisquer outras entidades.

2 — Quando da doença profissional ou acidente de trabalho resulte incapacidade permanente, as indemnizações ou pensões devidas aos tripulantes serão calculadas na base da retribuição e nos termos da lei.

Cláusula 50.^a

Seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

1 — Em complemento do seguro de acidente de trabalho, o armador efectuará um seguro de acidentes pes-

soais, no valor de 2 000 000\$ por tripulante, pagável em caso de morte ou invalidez permanente absoluta, quando resulta de acidente de trabalho, e será liquidado como segue:

- a) No caso de morte, o capital seguro será pago de uma só vez aos seus legítimos herdeiros;
- b) No caso de invalidez absoluta, será paga ao próprio ou, na sua impossibilidade física, a liquidação será feita em conformidade com as disposições legais.

2 — Com prejuízo do disposto na alínea a) do número anterior, pode a liquidação do capital seguro em caso de morte ser feita a quem o tripulante tiver indicado por escrito.

3 — O seguro definido nesta cláusula será extensivo a todas as situações em que o trabalhador efectue deslocações ao serviço e no interesse do armador.

Cláusula 51.^a

Transladação em caso de morte

Quando, ao serviço do armador, se verifique a morte de qualquer tripulante, aquele obriga-se à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivo ou, na falta deste, pelos parentes do trabalhador.

Cláusula 52.^a

Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso furtuito, com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 150 000\$.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

5 — Para além do valor referido no n.º 2 desta cláusula e nas mesmas condições do n.º 1, haverá direito a indemnização por material profissional que o tripulante tenha a bordo, desde que o tenha declarado junto da entidade empregadora.

Cláusula 53.^a

Assistência e salvamento

No caso de assistência ou salvamento prestado pelo navio e sua tripulação, o armador considerará o preço líquido da assistência ou salvamento como receita de pesca, sem prejuízo do estatuto no Código Comercial, pagando a cada profissional em conformidade com a tabela de percentagem de pesca.

Cláusula 54.^a

Formação profissional

1 — As empresas poderão, na medida do possível, e enquanto os respectivos navios se encontrem em portos de Portugal continental, facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a frequência de cursos de formação ou especialização profissional nos termos dos números seguintes.

2 — Anualmente, o número máximo de trabalhadores, por especialidade, que poderão frequentar os cursos da Escola Náutica, Escola de Mestrança e Marinagem e Escola Portuguesa de Pesca será de 7% do número total de trabalhadores dessa especialidade nessa empresa, sendo o resultado encontrado arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O regime aplicável às empresas e aos trabalhadores, enquanto estes frequentem os cursos referidos nesta cláusula, será estabelecido adoptando-se uma das seguintes alíneas:

- a) Licença sem retribuição;
- b) O direito de auferir o seu vencimento mensal fixo de mar e diuturnidades (se a elas tiver direito), obrigando-se previamente por escrito a embarcar nos navios da empresa, após o final do curso, cumprindo uma campanha de 150 dias ou cumprindo as campanhas necessárias para se perfazer o referido limite, caso elas sejam de limite inferior;
- c) Colocação nos serviços de terra do armador.

4 — Caso o trabalhador, após a frequência dos cursos, não cumpra, total ou parcialmente, por facto que lhe seja imputável, o período de viagem a que se obriga, indemnizará a empresa com uma quantia que corresponderá ao produto da sua remuneração base, à data da cessação do contrato, pelo número de meses do período em falta.

5 — O não aproveitamento escolar dos trabalhadores impedirá os mesmos de voltarem a beneficiar do regime previsto nesta cláusula.

Cláusula 55.^a

Convenções, recomendações e resoluções da OIT e da IMO

Os armadores e os tripulantes aceitam as recomendações, resoluções e convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT e pela IMO, ratificadas pelo Estado Português e em vigor no ordenamento jurídico interno.

Cláusula 56.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Os armadores procurarão dar prioridade na colocação em postos de trabalho em que eventualmente se tenham aberto vagas, tanto nos navios como em terra, aos tripulantes que, em resultado de parecer de junta médica promovida pelos serviços competentes da Segurança Social ou companhias de seguros, não possam continuar, em virtude de incapacidade superveniente, no desempenho das funções que até aí vinham exercendo e não passem à situação de invalidez ou de reforma.

2 — As empresas procurarão reconverter tais trabalhadores, caso os mesmos não estejam habilitados para o preenchimento das referidas vagas.

3 — Para beneficiar do regime previsto nesta cláusula, os tripulantes interessados deverão solicitá-lo atempadamente, por escrito, à empresa.

Cláusula 57.^a

Diuturnidades

1 — A soldada fixa mensal será acrescida de diuturnidades de 5%, calculadas sobre a soldada fixa.

2 — Cada diuturnidade é vencida por cada três anos de serviço no mesmo armador.

3 — O número de diuturnidades terá o limite máximo de três.

Cláusula 58.^a

Caldeirada

Cada tripulante, ao chegar ao porto de armamento, após uma viagem, tem direito a receber, por conta do armador, uma caldeirada para consumo do seu agregado familiar, de igual constituição para todos os tripulantes, ficando a sua atribuição a cargo do oficial responsável do navio, não podendo, no entanto, ser inferior à média mensal de 10 kg de peixe. Pode ainda comprar pescado para seu consumo.

Cláusula 59.^a

Fiscalização

A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal, através dos seus representantes, tem direito a fiscalizar, pelos meios necessários, a saída do peixe existente a bordo.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

1 — Os armadores enviarão aos sindicatos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os mesmos autorizem, de acordo com a Lei n.º 57/77, de 5 de Agosto, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, devidamente preenchidos.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores aguardando embarque ou a prestar serviços em terra

1 — O tripulante na situação de aguardar embarque tem direito à soldada fixa mensal prevista no anexo I, para a sua profissão ou categoria profissional, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 4.^a

2 — O armador poderá ocupar o tripulante ao seu serviço, quando em terra a aguardar embarque, em serviços de apoio à frota, compatíveis com a sua categoria profissional e ou habitações.

3 — O tripulante a prestar serviço nos termos do número anterior terá direito ao valor da presença atribuída por dia de trabalho prestado a bordo, sem prejuízo da respectiva soldada fixa mensal.

4 — Aos tripulantes que, para o efeito, se desloquem de ou para fora do porto de armamento onde se encontrem os navios em reparação será garantido o pagamento do transporte, alimentação e alojamento, se necessário.

5 — Sempre que se verifique uma estadia prolongada, por motivos de obras a efectuar no navio, os vencimentos base de terra dos tripulantes que sejam chamados a acompanhar as referidas obras serão equiparados aos vencimentos base de mar, a partir do 70.º dia de estadia.

Estes vencimentos serão acrescidos da importância correspondente, fixada por dia de trabalho a bordo (presença), constante do anexo I.

Cláusula 62.^a

Integração da convenção na matrícula

A presente convenção colectiva de trabalho fará parte integrante das condições legais da matrícula.

Cláusula 63.^a

Salvaguarda

1 — Da aplicação do sistema previsto no anexo II «Percentagem de pesca», não poderá nunca resultar para o tripulante uma remuneração inferior àquela que resultaria da aplicação do anterior sistema de partes e percentagens.

2 — Considera-se o anterior sistema de partes e percentagens o constante dos contratos colectivos de trabalho publicados para a pesca do arrasto no Atlântico e Pacífico Norte, constantes do *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 29, de Agosto de 1971, e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 17, de 8 de Maio de 1988, e 3, de 22 de Janeiro de 1988, com alteração neste *Boletim* da percentagem para 8,5% na pesca directa (anexo II).

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se que os oficiais maquinistas e radiotécnicos são abrangidos pelo *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 29, de Agosto de 1971, com o seguinte número de partes:

Radiotécnico — 74;
Chefe de máquinas — 89;
2.º maquinista — 74;
3.º maquinista — 48.

4 — Os electricistas e ajudantes de motorista são também abrangidos pelo n.º 3 da cláusula 55.^a do CCT referido no número anterior desta cláusula.

5 — Com a aplicação deste CCT nenhum tripulante poderá ser diminuído em relação a retribuições que auferia no desempenho da sua função durante a vigência do anterior contrato.

ANEXO I

Tabela de vencimentos

Funções	Soldada fixa mar	Soldada fixa terra	Presenças
Comandante	62 850\$00	26 960\$00	2 300\$00
Imediato	50 600\$00	22 270\$00	2 070\$00
Piloto	35 770\$00	17 100\$00	1 860\$00
Praticante de piloto	31 340\$00	15 850\$00	1 660\$00
Radiotécnico	50 600\$00	22 270\$00	2 070\$00
Chefe de máquinas	50 600\$00	22 270\$00	2 070\$00
2.º maquinista	35 770\$00	17 100\$00	1 860\$00
3.º maquinista	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Praticante de máquinas	31 340\$00	15 850\$00	1 660\$00
Ajudante de motorista	23 150\$00	11 500\$00	1 360\$00
Electricista	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Enfermeiro	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Contramestre	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Mestre de redes	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Mestre de salga	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Cozinheiro	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Encarregado de filetes	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Encarregado de farinha	31 630\$00	16 000\$00	1 730\$00
Guincheiro	25 240\$00	11 500\$00	1 360\$00
Redeiro	23 150\$00	11 500\$00	1 360\$00
Escalador	23 150\$00	11 500\$00	1 360\$00
Salgador	23 150\$00	11 500\$00	1 360\$00
Substituto de contramestre	26 700\$00	11 500\$00	1 360\$00
Substituto de mestre de redes	26 700\$00	11 500\$00	1 360\$00
Substituto de mestre de salga	26 700\$00	11 500\$00	1 360\$00
Aprendiz escalador	22 530\$00	11 500\$00	1 360\$00
Aprendiz salgador	22 530\$00	11 500\$00	1 360\$00
Aprendiz redeiro	22 530\$00	11 500\$00	1 360\$00
Ajudante de cozinheiro	23 150\$00	11 500\$00	1 360\$00
Empregado de câmaras	23 150\$00	11 500\$00	1 360\$00
Pescador	22 110\$00	11 500\$00	1 360\$00
Moço	20 030\$00	11 500\$00	1 150\$00

ANEXO II

Percentagem de pesca

Funções	Percentagem de pesca
Comandante	2
Imediato	1,1
Piloto	0,78
Praticante de piloto	0,31
Radiotécnico	0,95
Chefe de máquinas	1,21
2.º maquinista	0,95
3.º maquinista	0,61
Praticante de máquinas	0,31
Ajudante de motorista	0,27
Electricista	0,61
Enfermeiro	0,61
Contramestre	0,48
Mestre de redes	0,48
Mestre de salga	0,48
Cozinheiro	0,48
Encarregado de filetes	0,48
Encarregado de farinha	0,48
Guincheiro	0,32
Redeiro	0,32
Escalador	0,32
Salgador	0,32
Substituto de contramestre	0,38
Substituto de mestre de redes	0,38
Substituto de mestre de salga	0,38
Aprendiz escalador	0,23
Aprendiz salgador	0,23
Aprendiz redeiro	0,23
Ajudante de cozinheiro	0,27
Empregado de câmaras	0,27
Pescador	0,2
Moço	0,14

Nota. — Estas percentagens aplicam-se sobre a receita bruta do carregamento.

ANEXO III

Taxa por tonelada para o sueste do Atlântico

Funções	Marmotinha	Pescada n.º 0	Pescada n.º 1	Pescada n.º 2	Pescada n.º 3	Filetes de pescada n.º 4 e 5	Carapau e cavala sem cabeça
Comandante	529\$00	1 238\$60	1 733\$00	2 027\$90	2 104\$50	2 179\$30	414\$50
Imediato	342\$50	830\$30	1 313\$30	1 542\$20	1 591\$60	1 643\$40	277\$10
Piloto	281\$20	659\$30	998\$50	1 163\$20	1 212\$10	1 261\$70	221\$40
Chefe de máquinas	354\$20	832\$90	1 358\$20	1 591\$60	1 642\$40	1 694\$00	277\$20
2.º maquinista	281\$20	659\$30	998\$50	1 163\$20	1 212\$10	1 261\$70	221\$40
3.º maquinista	236\$90	552\$00	893\$60	1 028\$10	1 077\$60	1 129\$50	185\$70

Em vez do anexo II aplicar-se-ão estas taxas sempre que não seja possível quantificar o valor bruto da des-carga, nomeadamente por falta de tabela de valor de venda do pescado.

1 — Tendo em consideração a rendibilidade da pesca, foi acordada a seguinte composição dos carregamentos:

- a) A pescada n.º 0 não poderá ter peso inferior a 100 g nem poderá exceder 40% do carregamento do pescado. Eventualmente poderá capturar-se 30% da pescada n.º 0 e 10% da marmotinha. Durante o eventual período, as tabelas da taxa complemento e soldadas mantêm-se;
- b) Se o mercado melhorar a procura deste tam-año (n.º 0), o armador poderá autorizar que esta percentagem possa subir para 60%, du-

rante um período consentido, após o qual regrressará à percentagem anterior, de 40%.

Os diversos, consoante a sua espécie e qualida-de, serão pagos pelos escalões da pescada n.º 0, 1 e 2.

A pescada com cabeça obedece aos mesmos escalões.

A maruca fica nas mesmas condições da pescada.

Assim temos:

Tamboril viscerado — pescada n.º 1;
Snoeck até 35 cm — pescada n.º 0;
Snoeck de 35 cm a 50 cm — pescada n.º 0;
Snoeck maior de 50 cm — pescada n.º 1;
Peixe-espada — pescada n.º 1;
Pota — pescada n.º 1;
Asas de raia — pescada n.º 1;

Chaputa sem cabeça — pescada n.º 1;
Chaputa com cabeça — pescada n.º 0;
Cachucho — pescada n.º 1;

- c) Será também permitida a captura de cavala sem cabeça, em quantidades a determinar sempre pelo armador, para descarregar em portos da África do Sul ou Angola, quando o mercado seja receptivo.

Pela ADAPI:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Pescas/UGT Pescas:

João Carlos Matos Ramos.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

Alexandre Delgado.
Narciso Clemente.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Rogério A. Pinto.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Radiotécnicos da Marinha Mercante:

Rúben P. M. Rolo.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1990.

Entrado em 23 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 1 de Março de 1990, a fl. 172 do livro n.º 5, com o n.º 88/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entra a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válida pelo prazo mínimo de vigência estabelecido na legislação aplicável, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — As tabelas salariais serão revistas anualmente.

3 — Com a revisão das tabelas salariais serão revisados os valores, expressos em escudos, constantes das cláusulas de expressão pecuniária.

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

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

6 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 1989.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão

1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 16 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — No 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

1 — Dos profissionais de venda e armazém:

1 — Habilidades mínimas: as exigidas pela lei.

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

2 — Dos profissionais da construção civil:

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

2 — Condições de admissão:

- a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores com 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 oficiais 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.

3 — Dos profissionais electricistas:

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

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

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

4 — Passam à categoria de pré-oficial 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-oficial 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 por notário.

8 — São considerados para os efeitos previstos no n.º 4 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais 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 da Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paços de Arcos, cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra e outros equiparados.

4 — Dos profissionais de laboratório:

Analista.

Habilidades mínimas: curso auxiliar de laboratório.

5 — Dos profissionais metalúrgicos:

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos de idade 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.

6 — 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 outras.

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 engenheiro técnico agrário e o de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilidades 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 exceção 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 e desempenhar.

6 — A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares a cargos serão objectivo de controle 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 de 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.

Dos serviços:

a):

Categorias profissionais	Habilidades mínimas	Idade mínima
Paquete.....	Mínimas legais.....	16 anos
Continuo	Idem	18 anos
Guarda	Idem	18 anos
Porteiro	Idem	18 anos
Telefonista	Idem	18 anos
Trabalhador de limpeza	Idem	18 anos
Cobrador	Idem	21 anos

- b) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtêm as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas;
- c) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Dos administrativos:

Categorias profissionais	Habilidades mínimas	Idade mínima
Geral	Curso geral do ensino secundário.	16 anos.
Contabilidade	Curso oficialmente reconhecido.	—
Chefias	—	21 anos.

Carreira profissional:

- a) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham

entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;

- b) 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;
- c) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontram a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

- 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 de 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 4.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros, em que o 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, mantendo-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 serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e base de trabalho, conforme definida no n.º 2 da cláusula 30.^a, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração de contrato.

4 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

5 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente.

7 — Quando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

Cláusula 6.^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 7.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos 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.

Cláusula 8.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — As empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;
Número de sócio do sindicato;
Número de inscrição na Previdência;
Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilidades literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração base, diuturnidades, outras prestações regulares, subsídios e horas extraordinárias.

3 — As empresas afixarão, durante um prazo mínimo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

Atribuições de categorias e dotações mínimas

1 — Na classificação dos trabalhadores referidos na cláusula 7.^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 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 escrivários 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 10.^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 duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe, depois de dois anos de permanência na 3.ª classe, e à 1.ª classe, depois de quatro anos de permanência na 2.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 prazos inferiores aos indicados no n.º 2, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

5 — Os profissionais metalúrgicos do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com a antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

6 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

7 — Sempre que os motoristas de pesados desempenhem funções na autobomba, terão direito a um subsídio de valor igual a 2% da remuneração estipulada para o nível X da tabela salarial.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 11.^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 correção 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 referidos no n.º 2 da cláusula 8.^a, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- g) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

Cláusula 12.^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 da actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 13.^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 22.^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 possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) 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 — 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 54.^a

3 — 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.

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

Cláusula 14.^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 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a 45 horas semanais, excepto nos meses de Novembro a Fevereiro, inclusive, em que será de 42 horas e 30 minutos, 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 horas, 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 refeição garantido no parágrafo anterior será estabelecido, de acordo com as necessidades de serviço, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas.

4 — A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos.

Cláusula 16.^a

Trabalho extraordinário e nocturno

1 — Deve evitarse a prestação de trabalho extraordinário.

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através de admissão de mais trabalhadores, ainda que a prazo. Estabelece-se como limite o número de 240 horas de trabalho extraordinário por ano e por trabalhador.

3 — 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 30 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.

4 — a) O trabalhador que preste trabalho a partir das 19 horas e 30 minutos, inclusive, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 750\$.

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 260\$ para o pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa;

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de 340\$ para ceia.

5 — 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 da retribuição normal.

6 — 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 de remuneração especial referida na cláusula 23.^a

7 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feridos obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

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

Cláusula 17.^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 18.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal

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

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuição mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes 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.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 4580\$. Do mesmo modo aos trabalhadores que por ine-

rência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

Cláusula 20.^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 21.^a

Retribuição Inerente a diversas categorias

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

Cláusula 22.^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 em que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência ao preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituto, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com exceção dos cargos de chefia.

Cláusula 23.^a

Retribuição fora do período normal

A remuneração de trabalho fora do período normal de trabalho diário será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;
- 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.

Cláusula 24.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a diuturnidades no valor unitário de 3% sobre o salário do nível X.

2 — Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

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

4 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula $n = \frac{T}{3}$, sendo n o número inteiro de diuturnidades 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.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.^º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da Previdência, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.^º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 26.^a

Subsídio de refeição

1 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 650\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período de trabalho efectivo.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 650\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos Serviços Médico-Sociais, e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

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 considerem para o efeito do disposto no n.^º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.^º 1 da cláusula 30.^a

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.^º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 28.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2 — A retribuição especial referida no número anterior será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia, paga nas condições da alínea a) do n.^º 1 da cláusula 23.^a

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 29.^a

Transportes e abono para deslocações

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

Cláusula 30.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regulam-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 local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base e para 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) Almoço no montante de 750\$, contra entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário;
- c) O 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 de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 1010\$;
Dormida e pequeno-almoço — 3010\$;
Diária completa — 4870\$;
Pequeno-almoço — 260\$;
Ceia — 340\$.

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 60 dias, o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 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 efectuadas nos transportes adequados.

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

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

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

Cláusula 31.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de 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 mobiliárias;
- 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 79 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 32.^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 30.^a e na alínea b) para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 4700 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 33.^a

Alimentação e subsídio

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — 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 na cláusula 26.^a

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 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 ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

Cláusula 35.^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 22 dias úteis, 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 férias simultaneamente.

7 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitem, 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 36.^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 de 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 37.^a

Indemnização 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 38.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

3 — Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 40.^a

Definição de faltas

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 10 minutos, desde que não excedam, adicionados, 60 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 exceção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 41.^a, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 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 41.^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 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de três dias. Se for posterior ao parto, o fim do período cai-duca no 10.º dia posterior ao parto;
- g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- h) 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 previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a h) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observadas, quanto a estas últimas, 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 12 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) 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 42.^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 43.^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 esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado 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.

Cláusula 44.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^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 46.^a

Despedimentos

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de

membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras rege-se pelo disposto na cláusula 53.^a

Cláusula 47.^a

Cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 48.^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.

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

4 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do acordo, pode o trabalhador revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

Cláusula 49.^a

Cessação por caducidade

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

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

Cláusula 50.^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 culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Cláusula 51.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegitima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática 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) Reduções 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 enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluídos.

Cláusula 52.^a

Consequências do despedimento sem justa causa

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

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

3 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

4 — Tratando-se de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, a indemnização corresponderá ao dobro da que lhes caberia nos termos do número anterior, nunca sendo inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 53.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

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

2 — Elaborado o processo disciplinar, o despedimento só poderá ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegação sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeitos de emissão do respetivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — O disposto nos números antecedentes aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação da candidatura até seis meses após a eleição.

Cláusula 54.^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 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 no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retri-

buição 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 55.^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 assuma 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 30 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 12 meses para os trabalhadores até 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^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 incômodas 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 90 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 aleitem 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 54.^a

Cláusula 57.^a

Trabalhos 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 de idade ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos de idade 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 2 horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 58.^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 sem 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 à perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 59.^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 abrangam 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 60.^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 61.^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 a 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 indem-

nização correspondente a 40 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 32.^a desta convenção.

Cláusula 62.^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 atingir 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 o que esta recebe 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 63.^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 obrigarão-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 64.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Não perdem o estatuto de trabalhador-estudante aqueles que, estando por ele abrangidos, sejam entretanto colocados na situação de desemprego involuntário.

Cláusula 65.^a

Facilidades para frequência de aulas

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

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

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

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionada e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:

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

Cláusula 66.^a

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula anterior sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

Cláusula 67.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.os 2 e 4 da cláusula 65.^a podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na cláusula 65.^a, n.os 2 e 4;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 3 da cláusula 72.^a da presente convenção.

Cláusula 68.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o dia da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação

de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

Cláusula 69.^a

Férias e licenças

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

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

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

Cláusula 70.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 71.^a

Isenção e regalias nos estabelecimentos de ensino

1 — Os trabalhadores-estudantes não estão sujeitos a quaisquer normas que obriguem à frequência de um número mínimo de disciplinas ou cadeiras de determinado curso ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino por falta de aproveitamento.

2 — Os trabalhadores-estudantes não estão ainda sujeitos a quaisquer disposições legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas por disciplina ou cadeira.

Cláusula 72.^a

Requisitos para a fruição de regalias

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

- a) Junto à empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano;
- b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador.

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

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

Cláusula 73.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na cláusula 65.^a se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 74.^a

Comparticipação nas despesas

1 — 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 do material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 6250\$;
Cursos gerais — 9730\$;
Cursos complementares e médios — 15 910\$;
Cursos superiores — 23 090\$;

- 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 no número anterior, deverá fazer prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50% das disciplinas que cons-

tituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 75.^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 76.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando investidos desse poder.

Cláusula 77.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

5 — 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.

6 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 78.^a

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção aplicada for a de repreensão simples ou a de repreensão registada.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 90 dias após o seu início.

4 — A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, podendo também indicar as normas consideradas violadas, rol de testemunhas e prova documental.

5 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

6 — O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá, para efeitos de organização da sua defesa, consultar todas as peças do processo e solicitar cópia das mesmas.

7 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, fazendo acompanhar essa comunicação da nota de culpa.

8 — O trabalhador dispõe do prazo de três dias úteis para apresentar, por escrito, a sua resposta à nota de culpa, que indicará todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

9 — Na hipótese referida no n.º 7, a comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

10 — Finda a instrução, o respectivo sindicato será notificado por carta registada para se pronunciar, querendo, no prazo de três dias.

11 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, que deve ser fundamentada, reduzida a escrito e comunicada ao trabalhador, pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção, expedida para a residência deste.

12 — Se a entidade patronal aplicar a sanção de despedimento, será igualmente enviada uma cópia da decisão à comissão de trabalhadores.

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

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

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação de trabalho, sem perda de retribuição ou diminuição de quaisquer garantias do trabalhador, quando se verifique algum dos comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- b) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa ou de membros dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
- c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de 48 horas.

3 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos na cláusula 46.^a, n.º 2.

Cláusula 80.^a

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que esteja inscrito, quando autorizado por aqueles.

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

1 — 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 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;
- h) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a), b), c), d), e), f), g) e h)* do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *f)* do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 82.^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 54.^a;
- b)* Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 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 83.^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 terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 84.^a

Comissões sindicais de trabalhadores

1 — As comissões sindicais de trabalhadores 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)* Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

- e)* Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- f)* Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

Cláusula 85.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais de trabalhadores, 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 do serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 86.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A empresa é obrigada a:

- a)* Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 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;
- b)* Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 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;
- c)* Colocar à disposição dos delegados sindicais um local apropriado destinado à afixação de textos, comunicações ou informações.

Cláusula 87.^a

Reuniões da comissão sindical de trabalhadores 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 presente convenção; 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 foram efectuadas a pedido dos últimos o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na presente convenção.

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 afixado 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 48 horas.

Cláusula 88.^a

Formalização

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

CAPÍTULO XV

Das comissões de trabalhadores

Cláusula 89.^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 lhes for aplicável.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 90.^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 comissão sindical de trabalhadores, até ao período máximo de 15 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 comissão sindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turno 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 91.^a

Garantias de manutenção da 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 — Às 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.

Cláusula 92.^a

Interpretação das disposições das convenções colectivas

Para interpretação das disposições da presente convenção colectiva é competente a comissão paritária constituída nos termos da lei, a qual será formada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 93.^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 94.^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.

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:

Classes das categorias	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. ^a	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

Classes das categorias	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
2. ^a	-	1	1	2	2	2	2	3	3	3
3. ^a	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3

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

Definição de funções

Ajudante de motorista de pesados. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de 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 em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as 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 de 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 controlo de 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 oxi-acetilénica, 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 predominantemente, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo de movimento de 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 diminuírem-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 de 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

susas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspecciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registo e 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 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 controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede aos apuramentos 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 e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros e os 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.

Continuo. — 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 ditados ou comunicados 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*.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisição ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

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

Encarregado de central de betão. — É o trabalhador que orienta os trabalhadores de uma central de betão, à excepção dos trabalhadores administrativos. Compete-lhe assegurar o bom funcionamento dos serviços, podendo, ainda, executar as tarefas do expedidor-controlador.

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.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha de todo o material fabricado antes de ir para a cintagem ou *stock*.

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 de 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 registo do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livraria, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em esboço, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pes-

soal, 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 correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

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 da 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 fressadora 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 das 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 inspeccionados, 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 controlo 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 controlo 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 parciais, 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 cheia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. 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 supervisado 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 em exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encarregado 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 contínua 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 outros;
- 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 estudos 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 interferência 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, chefiadas por 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 envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto a política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do 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 à política global e controle financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto 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 da 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 mecânico profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, e sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obviamente, ajudante de motorista.

O motorista pesado (que conduz uma viatura autobomba) 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 excede 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 ao 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 na bomba do 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 metalúrgico). — É o trabalhador 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 manual, automática ou informatizada, 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 controle 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 controle das necessidades de abastecimento inerentes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos e substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

Operador de máquina 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, reproduutoras, intercaladoras, ta-

buladoras, 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 de 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 registo 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 leves.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento de 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 ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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 laboram estatísticas de manutenção e afins.

Secretário. — É o trabalhador que se ocupa da redacção de actas de reuniões de trabalho da direcção ou da administração da empresa, bem como de outros assuntos específicos da assistência directa referida, podendo executar outros serviços que lhe forem distribuídos, ainda que próprios da categoria profissional de escriturário.

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração ou gerência na execução dos trabalhos mais específicos de secretariado, dando apoio nas tarefas qualitativamente mais exigentes.

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 requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações, e que tenha mais de 18 anos.

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

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva directamente o superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos, além de executar as tarefas mais qualificadas previstas para a categoria de escriturário.

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 ensaio, 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 as avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; faz o controle analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, guiando-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.

Telefonista/recepção. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos que presta a sua actividade na recepção identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a administração ou os serviços.

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 fornecimento de peças, por desenho ou peça modelo; se necessário, executa cálculos e prepara as ferramentas que utiliza.

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

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

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Licenciado ou bacharel de grau 6 ou equiparado..	252 500\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau 5 ou equiparado.	223 100\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau 4 ou equiparados.	193 100\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau 3 ou equiparado.	160 300\$00
V	Analista de sistemas..... Contabilista	130 700\$00
VI	Chefe de bombagem	107 600\$00
	Chefe de central	
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Programador	
	Técnico de betão	
	Tesoureiro.....	
	Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado.	

Grupos	Categorias	Remunerações
VII	Inspector de vendas Subchefe de secção Secretário de gerência ou administração II Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado.	98 300\$00
VIII	Encarregado de armazém Encarregado de central de betão Encarregado de fábrico de blocos Escriturário principal Oficial principal (electricista e metalúrgico). Secretário de gerência ou administração I Técnico de electrónica industrial Vendedor	90 100\$00
IX	Expedidor-controlador Preparador de trabalho Programador de trabalho Secretário (a)	83 100\$00
X	Bate-chapas de 1. ^a Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados + um ano Oficial electricista com + três anos Operador de central de betão Operador mecanográfico Preparador de laboratório Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	81 600\$00
XI	Bate-chapas de 2. ^a Cobrador Escriturário de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Lubrificador Mecânico de 2. ^a Motorista de pesados até um ano Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operador de <i>drag-line</i> Operador de máquina de blocos Operador de máquina de contabilidade Prensador Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista/recepção Torneiro mecânico de 2. ^a	78 450\$00
XII	Ajudante de motorista de pesados + um ano. Bate-chapas de 3. ^a Condutor-manobrador Escriturário de 3. ^a Empregado de serviços externos Mecânico de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a	72 950\$00
XIII	Ajudante de motorista de pesados até um ano. Continuo Escolhedor Pré-oficial electricista do 2. ^º ano Preparador auxiliar de laboratório	68 600\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
XIV	Auxiliar de fábrica 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	65 300\$00
XV	Ajudante de oficial electricista (1. ^º e 2. ^º ano). Dactilógrafo do 1. ^º ano Estagiário de escritório do 1. ^º ano Praticante metalúrgico do 1. ^º ano Trabalhador de limpeza	52 100\$00
XVI	Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico do 2. ^º ano ou de 17 anos. Paquete do 2. ^º ano ou de 17 anos	34 200\$00
XVII	Aprendiz metalúrgico do 1. ^º ano ou de 16 anos. Paquete do 1. ^º ano ou de 16 anos	30 550\$00

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 presidente 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 do 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, 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 — À comissão de segurança compete, nomeadamente:

- a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto 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) Apreciar 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) Apreciar 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 inspecção 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 15 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 e 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 comparecência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

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

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspecção 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 100 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 hidrométrico 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 de 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 provém 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 inspeccione 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 papel higiênico.

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 pes-

soal 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 segundo 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 conservado 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 confecionados 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 controlo 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 60 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 a 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, controlo, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

Lisboa, 13 de Dezembro de 1989.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Petão Pronto:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Abilio das Neves Gonçalves.

Pela Federação dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 12 de Dezembro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 12 de Dezembro de 1989. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 4 de Janeiro de 1990.

Depositado em 2 de Março de 1990, a fl. 172 do livro n.º 5, com o n.º 91/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras

O CCT dos industriais pelo frio, celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979, 10, de 15 de Março de 1980, 22, de 15 de Junho de 1981, 29, de 7 de Agosto de 1982, 39, de 22 de Outubro de 1983, 47, de 22 de Dezembro de 1984, 47, de 22 de Dezembro de 1985, 2 de 15 de Janeiro de 1987, 2 de 15 de Janeiro de 1988, e 10, de 15 de Março de 1989, é revisto como segue:

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1 —
- 2 — As tabelas salariais A e B (anexo II) produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1989 até 31 de Agosto de 1990 e de 1 de Setembro de 1990 até 31 de Dezembro de 1990, respectivamente.

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

- 1 a 8 —
- 9 — É garantido um aumento mínimo de 2500\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador; a partir de 1 de Setembro de 1990, o aumento mínimo garantido será de 2 600\$.

Cláusula 36.^a

Deslocações

- 1 —
- 2 —
- Pequeno-almoço — 180\$;
- Amoço/jantar — 750\$;
- Ceia — 350\$;
- Dormida — contra apresentação de documentos.

Nota. — Estes valores a partir de 1 de Setembro de 1990 serão os seguintes:

Pequeno-almoço — 200\$;
Amoço/jantar — 785\$;
Ceia — 365\$.

Tabelas salariais

Níveis	A	B
III	54 100\$00	56 550\$00
IV	49 600\$00	51 850\$00
V	47 650\$00	49 800\$00
VI	43 050\$00	45 000\$00
VII	40 200\$00	42 000\$00
VIII	38 050\$00	39 750\$00
IX	34 000\$00	37 000\$00
X	31 500\$00	35 600\$00
XI	23 850\$00	26 700\$00
XII	<i>Eliminado</i>	—

A tabela A produz efeitos de 1 de Setembro de 1989 a 31 de Agosto de 1990.

A tabela B produz efeitos de 1 de Setembro de 1990 a 31 de Dezembro de 1990.

1 — Os caixas e os cobradores terão direito a 2100\$ mensais de abono para faltas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 1500\$ de abono para faltas.

Nota. — Estes valores a partir de 1 de Setembro de 1990 serão os seguintes:

Em relação ao n.º 1 — 2200\$;

Em relação ao n.º 2 — 1570\$.

Cláusula de salvaguarda

1 — Se a inflação variar de 1 ponto percentual ou mais relativamente ao diferencial existente entre as tabelas salariais A e B, constantes do anexo II, os salários serão, na próxima revisão desta convenção, automaticamente corrigidos no montante percentual da totalidade do desvio verificado.

2 — Para os efeitos constantes do número anterior, as partes acordam em utilizar a taxa média de inflação determinada a partir do índice de preços no consumidor (série A, continente-geral, sem habitação), calculado pelo Instituto Nacional de Estatística.

3 — Não sendo conhecidos os índices correspondentes à totalidade do período de produção de efeitos do CCT, as partes acordam em utilizar como estimativa para o cálculo dos índices em falta a variação média verificada na parte já conhecida do referido período.

Porto, 17 de Novembro de 1989.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 5 de Março de 1990, a fl. 172 do livro n.º 5, com o n.º 92/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e a FEPCES— Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
2 — A presente tabela salarial produz efeitos desde
1 de Janeiro de 1990.
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 17.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 270\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

- 2 —
3 —
4 —
5 —

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 1200\$.

- 2 —

Tabela salarial

Níveis	Remunerações
1	57 900\$00
2	55 600\$00
3	47 700\$00
4	45 400\$00
5	42 900\$00
6	38 800\$00
7	35 300\$00
8	31 800\$00
9	28 400\$00
10	26 300\$00

Coimbra, 23 de Janeiro de 1990.

Pela ACIP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FEPCES:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicado dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicado dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicado dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicado dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicado dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicado dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicado dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicado dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicado dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicado dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicado dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 23 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1990, a fl. 172 do livro n.º 5, com o n.º 87/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

1 — (*Mantém-se.*)

4 —

2 — (*Mantém-se.*)

5 —

3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1989.

6 — As empresas que não forneçam refeição pagam ao trabalhador por cada dia efectivo de trabalho um subsídio de alimentação (almoço, jantar ou ceia) de 120\$ nas empresas do grupo II, 100\$ nas empresas do grupo III e 80\$ nas empresas do grupo IV, subordinadas às seguintes condições:

Cláusula 16.^a

a)

Trabalho nocturno

b)

1 —

c)

Nas empresas do grupo II — 70\$;

d)

Nas empresas do grupo III — 55\$;

Nas empresas do grupo IV — 45\$.

Cláusula 26.^a

Subsídio de alimentação

1 —

1 —

2 —

2 —

3 —

a) Pequeno-almoço ou ceia — 70\$;

4 —

b) Almoço ou jantar — 120\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

De 1 de Novembro a 31 de Dezembro de 1989

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviço administrativos	62 900\$00	59 600\$00	51 400\$00
II	Analista de sistemas, chefe de departamento/serviços, contabilista/tesoureiro	58 000\$00	54 600\$00	50 300\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros e programador	53 700\$00	49 700\$00	45 600\$00
IV	Correspondente em língua estrangeira, secretário/a de direcção/administração	48 600\$00	46 700\$00	42 800\$00
V	Primeiro-escriturário, caixa, operador mecanográfico	47 400\$00	43 400\$00	39 500\$00
VI	Vendedor	45 400\$00	41 500\$00	37 700\$00
VII	Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo, cobrador, perfurador-verificador e caixero	44 100\$00	39 900\$00	36 700\$00
VIII	Terceiro-escriturário, telefonista	41 500\$00	37 300\$00	34 800\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano....	38 100\$00	35 400\$00	32 300\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano e contínuo	36 300\$00	34 000\$00	31 300\$00
XI	Servente de limpeza.....	28 700\$00	28 700\$00	28 700\$00

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
XII	Paquete do 3.º ano e 4.º ano	22 300\$00	20 900\$00	19 400\$00
XIII	Paquete do 1.º ano e 2.º ano	20 300\$00	20 200\$00	18 800\$00

ANEXO II

Tabelas salariais

A partir de 1 de Janeiro de 1990

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviço administrativos	64 100\$00	60 700\$00	52 300\$00
II	Analista de sistemas, chefe de departamento/serviços, contabilista/tesoureiro	59 000\$00	55 500\$00	51 200\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros e programador.....	54 600\$00	50 200\$00	46 500\$00
IV	Correspondente em língua estrangeira, secretário/a de direcção/administração	49 500\$00	47 600\$00	43 600\$00
V	Primeiro-escriturário, caixa, operador mecanográfico	48 300\$00	44 200\$00	40 200\$00
VI	Vendedor	46 200\$00	42 200\$00	38 400\$00
VII	Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo, cobrador, perfurador-verificador e caixeario	44 900\$00	40 600\$00	37 400\$00
VIII	Terceiro-escriturário, telefonista	42 200\$00	38 000\$00	35 400\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano....	38 700\$00	36 100\$00	31 900\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano e contínuo	37 000\$00	34 600\$00	31 900\$00
XI	Servente de limpeza.....	29 200\$00	29 200\$00	29 200\$00
XII	Paquete do 3.º ano e 4.º ano	22 700\$00	21 300\$00	19 700\$00
XIII	Paquete do 1.º ano e 2.º ano	20 700\$00	20 600\$00	19 100\$00

ANEXO II

Tabelas salariais de fogueiros

A partir de 1 de Novembro de 1989

Categorias profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Fogueiro encarregado	49 100\$00	44 100\$00	- \$ -
Fogueiro de 1.ª	45 500\$00	38 600\$00	35 300\$00
Fogueiro de 2.ª	42 100\$00	37 100\$00	34 000\$00
Fogueiro de 3.ª	40 300\$00	35 300\$00	32 500\$00
Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º anos	36 500\$00	32 900\$00	30 200\$00
Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos	35 300\$00	31 200\$00	29 300\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Espinho, 5 de Fevereiro de 1990.

Pela ANIP — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação do Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

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

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

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

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo; Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1990. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 1 de Março de 1990.

Depositado em 6 de Março de 1990, a fl. 173 do livro n.º 5, com o n.º 95/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1989.

Cláusula 25.^a

Refeitórios

6 —

Nas empresas do grupo II — 120\$;
Nas empresas do grupo III — 100\$;
Nas empresas do grupo IV — 80\$.

Cláusula 26.^a

Subsídio de alimentação

1 —

Nas empresas do grupo II — 70\$;
Nas empresas do grupo III — 55\$;
Nas empresas do grupo IV — 45\$.

2 —

a) Pequeno-almoço ou ceia — 70\$;
b) Almoço ou jantar — 120\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

De 1 de Novembro a 31 de Dezembro de 1989

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I.....	62 900\$00	59 600\$00	51 400\$00
II.....	58 000\$00	54 600\$00	50 300\$00
III.....	53 700\$00	49 300\$00	45 600\$00
IV.....	48 600\$00	46 700\$00	42 800\$00
V.....	47 400\$00	43 400\$00	39 500\$00

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
VI	45 400\$00	41 500\$00	37 700\$00
VII	44 100\$00	39 900\$00	36 700\$00
VIII.....	41 500\$00	37 300\$00	34 800\$00
IX	38 100\$00	35 400\$00	32 300\$00
X	36 300\$00	34 000\$00	31 300\$00
XI	28 700\$00	28 700\$00	28 700\$00
XII	22 300\$00	20 900\$00	19 400\$00
XIII	20 300\$00	20 200\$00	18 800\$00

ANEXO II

Tabelas salariais

A partir de 1 de Janeiro de 1990

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I.....	64 100\$00	60 700\$00	52 300\$00
II	59 000\$00	55 500\$00	51 200\$00
III	54 600\$00	50 200\$00	46 500\$00
IV	49 500\$00	47 600\$00	43 600\$00
V	48 300\$00	44 200\$00	40 200\$00
VI	46 200\$00	42 200\$00	38 400\$00
VII	44 900\$00	40 600\$00	37 400\$00
VIII.....	42 200\$00	38 000\$00	35 400\$00
IX	38 700\$00	36 100\$00	32 900\$00
X	37 000\$00	34 600\$00	31 900\$00
XI	29 200\$00	29 200\$00	29 200\$00
XII	22 700\$00	21 300\$00	19 700\$00
XIII	20 700\$00	20 600\$00	19 100\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Porto, 5 de Fevereiro de 1990.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 6 de Março de 1990, a fl. 173 do livro n.º 5, com o n.º 97/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SITESC — Sind.
dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1989.

Cláusula 25.^a

Refeitórios

6 —

Nas empresas do grupo II — 120\$;
Nas empresas do grupo III — 100\$;
Nas empresas do grupo IV — 80\$.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

1 —

Nas empresas do grupo II — 70\$;
Nas empresas do grupo III — 55\$;
Nas empresas do grupo IV — 45\$.

Cláusula 26.^a

Subsídio de alimentação

2 —

a) Pequeno-almoço ou ceia — 70\$;
b) Almoço ou jantar — 120\$.

ANEXO II

Tabelas salariais

De 1 de Novembro a 31 de Dezembro de 1989

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I.....	62 900\$00	59 600\$00	51 400\$00
II.....	58 000\$00	54 600\$00	50 300\$00
III.....	53 700\$00	49 300\$00	45 600\$00
IV.....	48 600\$00	46 700\$00	42 800\$00
V.....	47 400\$00	43 400\$00	39 500\$00
VI.....	45 400\$00	41 500\$00	37 700\$00
VII.....	44 100\$00	39 900\$00	36 700\$00
VIII.....	41 500\$00	37 300\$00	34 800\$00
IX.....	38 100\$00	35 400\$00	32 300\$00
X.....	36 300\$00	34 000\$00	31 300\$00
XI.....	28 700\$00	28 700\$00	28 700\$00
XII.....	22 300\$00	20 900\$00	19 400\$00
XIII.....	20 300\$00	20 200\$00	18 800\$00

ANEXO II

Tabelas salariais

A partir de 1 de Janeiro de 1990

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I.....	64 100\$00	60 700\$00	52 300\$00
II.....	59 000\$00	55 500\$00	51 200\$00
III.....	54 600\$00	50 200\$00	46 500\$00
IV.....	49 500\$00	47 600\$00	43 600\$00
V.....	48 300\$00	44 200\$00	40 200\$00
VI.....	46 200\$00	42 200\$00	38 400\$00
VII.....	44 900\$00	40 600\$00	37 400\$00
VIII.....	42 200\$00	38 000\$00	35 400\$00
IX.....	38 700\$00	36 100\$00	32 900\$00
X.....	37 000\$00	34 600\$00	31 900\$00

Níveis	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
XI	29 200\$00	29 200\$00	29 200\$00
XII	22 700\$00	21 300\$00	19 700\$00
XIII	20 700\$00	20 600\$00	19 100\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Porto, 5 de Fevereiro de 1990.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Março de 1990.

Depositado em 6 de Março de 1990, a fl. 173 do livro n.º 5, com o n.º 96/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 —

3 —

4 —

3 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será, durante o ano de 1990, distribuído de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a 43 horas e 45 minutos semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticadas. Exceptua-se o regime de trabalho de turnos e ou laboração contínua, que se encontra expresso na cláusula 33.^a, e o regime dos trabalhadores do comércio e escritórios, cujo período de trabalho não pode ser superior a 42 e 40 horas semanais, respectivamente, também distribuído de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 33.^a

Trabalho por turnos

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no montante de 475\$.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 21 horas a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição, no montante de 475\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

Cláusula 40.^a

Diturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diturnidade de 750\$ por cada quatro anos de serviço na empresa, até ao limite de quatro diturnidades.

2 —

Cláusula 63.^a

Grandes deslocações

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 5100\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desses subsídios. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

Cláusula 67.^a

Refeitórios

1 —

2 —

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 150\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO II

B) Tabela de remunerações

Tabela salarial

I	79 000\$00
II.....	67 550\$00

III	55 900\$00
IV	51 650\$00
V	48 700\$00
VI	40 650\$00
VII	40 550\$00
VIII	40 400\$00
IX	38 650\$00
X	37 350\$00
XI	36 400\$00
XII	31 950\$00
XIII	28 600\$00
XIV	28 000\$00
XV	26 500\$00
XVI	26 400\$00
XVII	26 300\$00
XVIII	26 200\$00
XIX	26 100\$00

Nota. — Os profissionais com funções de pagamentos e recebimentos terão direito a um abono mensal para faltas no montante de 1800\$.

Pela ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extrativa, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

*Aurélio Urbano Marques Duarte.
Maximino Marques.*

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

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias; SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga.

Entrado em 5 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 5 de Março de 1990, a fl. 173 do livro n.º 5, com o n.º 93/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

Cláusula única

Âmbito da revisão

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

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

5 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

6 — Quando a prestação de trabalho extraordinário coincide com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se não o puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 770\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

7 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

8 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

9 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

10 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

11 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

12 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Cláusula 26.^a

Princípio geral

1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo serão definidas pela entidade patronal no acto de admissão a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida.

4 — A entidade patronal só poderá modificar a zona ou zonas de viagem definidas nos termos do n.º 3 mediante acordo com o trabalhador.

5 — (Anterior n.º 3.)

6 — (Anterior n.º 4.)

7 — (Anterior n.º 5.)

8 — (Anterior n.º 6.)

Cláusula 28.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 1000\$ ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 29.^a

Viagens em serviço

1 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

a) (Mantém-se a redacção em vigor.)

b) Pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação de documentos ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — 190\$;
Refeição — 1000\$;
Alojamento — 2510\$;
Diária completa — 4800\$.

c) (Mantém-se a redacção em vigor.)

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Cláusula 35.^a

Utilização de viatura propriedade da empresa

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

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 850\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2510\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor de 190\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participam com montante não inferior a 190\$.

Cláusula 77.^a-A

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

Cláusula 82.^a

Produção de efeitos

As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO II

Inclusão da categoria de operador de informática no grupo salarial VI.

ANEXO IV

Remunerações mínimas

Critério diferenciador das tabelas

1 —

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

Empresas armazenistas

Grupo A — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 351 790 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 10 910 contos por ano;

Grupo B:

- a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 351 790 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 351 790 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 10 910 contos.

Empresas importadoras

Grupo A — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 351 790 contos;

Grupo B — empresas com valor de facturação anual global inferior a 351 790 contos.

3 —

4 —

5 —

6 — O enquadramento das empresas nos grupos A e B será corrigido no termo de cada ano de vigência deste CCTV, de acordo com os critérios previstos nos números anteriores.

7 —

8 — Nos casos de empresas com menos de três anos de actividade, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados. Tratando-se do primeiro ano de actividade, aplicar-se-á a tabela B até determinação da facturação anual.

9 — Por acordo entre entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas	
		Tabela A	Tabela B
I	101 450\$00	89 400\$00
II	87 800\$00	82 150\$00
III	77 900\$00	72 300\$00
IV	75 550\$00	68 700\$00
V	68 050\$00	61 300\$00
VI	60 400\$00	55 200\$00
VII	54 650\$00	49 100\$00
VIII	49 550\$00	43 700\$00
IX	44 700\$00	39 200\$00
X	42 050\$00	37 850\$00
XI	39 350\$00	35 500\$00
XII	37 050\$00	35 500\$00
XIII	32 850\$00	28 350\$00
XVI	30 950\$00	26 650\$00
XV	29 450\$00	26 650\$00
XVI	27 800\$00	26 650\$00

- 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —

Porto, 17 de Janeiro de 1990.

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

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos:

Francelina Peixoto Castro Monteiro.

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

Belmiro Luís da Silva Pereira.

ANEXO V

Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

- 1 —
 2 —
 a)
 b)
 c)
 d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade civil de valor igual ao determinado pela lei, incluindo passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;
 e)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal declara, para os devidos efeitos e sob compromisso de honra, que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 6 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 1 de Março de 1990, a fl. 172 do livro n.º 5, com o n.º 89/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outros e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No ACT/CCT para as cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, e 4, de 29 de Janeiro de 1986, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1990 e vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir daquela data.

2 — Poderá ser denunciado decorridos nove meses sobre a data referida no número anterior.

3 — A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida às contrapartes e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

4 — As contrapartes enviarão obrigatoriamente uma contraproposta única às partes denunciantes até três dias após a recepção da proposta.

5 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer diliação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que as partes que não apresentem contraproposta aceitam o proposto.

9 — Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 70.ª

Subsídio de alimentação

1 — No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 10 000\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senha diária de refeição, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho.

Cláusula 78.ª

Valor pecuniário da alimentação

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em nenhum caso ser deduzível ao salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é computado pelos valores seguintes:

- a) Completas/mês — 2000\$;
- b) Avulsas:

Pequeno-almoço — 35\$;
Almoço, jantar e ceia completa — 180\$;
Ceia simples — 70\$.

Cláusula 123.ª

Traspasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso, ou concurso público, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado directamente da aplicação de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho, será da responsabilidade da entidade patronal que até então detinha a exploração a manutenção dos respectivos vínculos contratuais.

3 — As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

4 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem práti-

camente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

5 — Na falta de acordo sobre a qualificação de motivo grave será a questão decidida pelo tribunal.

6 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na

cláusula 119.^a, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

7 — O concessionário cessante deverá notificar os trabalhadores ao seu serviço da cessação da exploração, sempre que possível com um mínimo de antecedência de 30 dias.

8 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ou ainda com a proprietária do estabelecimento, mesmo que constem de documento autêntico ou autenticado.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990

Nível	Categorias	Remunerações pecuniárias mínimas de base
11	Director-geral	124 800\$00
10	Director comercial	
	Director técnico	
	Director de serviços	
	Director de pessoal	
	Chefe de contabilidade	
	Analista de informática	
	Assistente de direcção	
9	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Programador de informática	
	Técnico industrial	
8	Inspector	
	Programador mecanográfico	
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	
	Chefe de secção (escritório)	
	Secretário de administração	
	Medidor orçamentista-coordenador	
	Desenhador projectista	
7	Encarregado de refeitório A	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de compras/ecónomo	
	Encarregado de armazém	
	Chefe de pasteleiro	
	Escriturário principal	
	Secretária de direcção	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Inspector de vendas	
	Enfermeiro	
6-A	Encarregado de refeitório B	
	Técnico de vendas	
	Desenhador com seis ou mais anos	
	Operador mecanográfico	
	Medidor orçamentista com seis ou mais anos	
	Operador de computador	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Pasteleiro de 1. ^a	
	Escriturário de 1. ^a	
	Controlador	
	Cozinheiro de 1. ^a	

Nível	Categorias	Remunerações pecuniárias mínimas de base
6-B	Chefe de sala de preparação Oficial electricista Operário polivalente Fiel de armazém Motorista de pesados	58 450\$00
5-A	Subencarregado de refeitório Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas de contabilidade Pasteleiro de 2.ª Telefonista de 1.ª Cobrador Prospector de vendas Operador de telex Operador de registo de dados Estagiário de operador de computador Desenhador entre três e seis anos Medidor orçamentista entre três e seis anos Motorista de ligeiros	57 100\$00
5-B	Oficial de cortador Despenseiro A Cozinheiro de 2.ª Encarregado de balcão Forneiro Amassador Encarregado de bar	51 250\$00
4-A	Escriturário de 3.ª Telefonista de 2.ª Desenhador até três anos Conferente Operador de máquinas auxiliares Medidor orçamentista até três anos Estagiário de operador de máquinas de contabilidade Estagiário de operador mecanográfico	50 700\$00
4-B	Cozinheiro de 3.ª Despenseiro B Chefe de copa Preparador/embalador	47 450\$00
3	Preparador de cozinha Controlador/caixa Empregado de bar Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escriturário do 2.º ano Praticante de desenhador do 2.º ano Empregado de armazém Aspirante de forneiro Aspirante de amassador Manipulador/ajudante de padaria Operador heliográfico do 2.º ano	45 300\$00
2	Empregado de distribuição Empregado de refeitório Ajudante de despenseiro Porteiro de serviço Continuo com 20 ou mais anos de idade Praticante de desenhador do 1.º ano Operador heliográfico do 1.º ano Ajudante de motorista Empregado de limpeza Estagiário de escriturário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de cozinheiro (um ano) Estagiário de pasteleiro (um ano) Estagiário de bar (um ano)	42 650\$00
1	Continuo menor de 20 anos	36 500\$00

Artigo 2.º

Manutenção de regulamentação em vigor

Na parte revista mantêm-se em vigor os textos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 32, de 28 de Agosto de 1982, e 4, de 29 de Janeiro de 1986.

Lisboa, 24 de Janeiro de 1990.

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria de Portugal — FESHOT:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)
José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela GERTAL:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela ITAU:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela EUREST:

(Assinatura ilegível.)

Pela CARRA:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sinal Mais:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela SOCIGESTE:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela ICA:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos — FESTRU:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Ex-Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

20 de Fevereiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

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

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Distrito de Viseu;

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

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

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo; Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas; Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada; Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 20 de Fevereiro de 1990, a fl. 173 do livro n.º 5, com o n.º 98/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições representadas pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e outro e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Área

A área territorial de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pelos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1988 e vigorará pelo prazo de dois anos, salvo se a lei vier a estabelecer um prazo mínimo de vigência inferior.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contada a partir de 1 de Janeiro de 1990.

3 — A denúncia será feita:

- a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;
- b) Decorridos 20 meses após a referida data de 1 de Janeiro de 1988, no que respeita ao clausulado geral.

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

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilAÇÃO, no primeiro dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação mediante acordo das partes.

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

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

SECÇÃO II
Alimentação

Cláusula 42.^a

Princípio do benefício à alimentação

1 — Beneficiam de alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

2 — O subsídio de alimentação, qualquer que seja a forma da sua atribuição (em numerário ou espécie), constitui para todos os efeitos deste contrato um benefício social obrigatório e não parte integrante da remuneração do trabalhador.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação

1 — No caso de trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 10 000\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senha diária de refeição, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho.

B) Valor pecuniário da alimentação

1 — Valor das refeições completas/mês — 2000\$.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 35\$;
Almoço, jantar e ceia completa — 180\$;
Ceia simples — 70\$.

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
11	Director-geral	124 800\$00
10	Director comercial .. Director de serviços .. Director de pessoal .. Chefe de contabilidade .. Analista de informática .. Assistente de direcção ..	101 900\$00
9	Chefe de departamento .. Chefe de divisão .. Chefe de serviços .. Programador de informática .. Técnico industrial ..	83 100\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
8	Inspector .. Programador mecanográfico .. Chefe de vendas .. Guarda-livros .. Tesoureiro .. Chefe de secção (escritório) .. Secretária de administração .. Medidor orçamentista-coordenador .. Desenhador projectista ..	73 500\$00
7	Encarregado de refeitório A .. Chefe de cozinha .. Chefe de compras/económico .. Chefe de armazém .. Chefe de pasteleteiro .. Escriturário principal .. Secretária de direcção .. Correspondente em línguas estrangeiras .. Inspector de vendas .. Enfermeiro ..	66 000\$00
6-A	Encarregado de refeitório B .. Técnico de vendas .. Desenhador com seis anos ou mais .. Operador mecanográfico .. Medidor orçamentista com seis anos ou mais .. Operador de computador .. Caixa .. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .. Pasteleteiro de 1. ^a .. Escriturário de 1. ^a .. Controladora .. Cozinheiro de 1. ^a ..	62 950\$00
6-B	Chefe de sala de preparação .. Oficial electricista .. Operário polivalente .. Fiel de armazém .. Motorista de pesados ..	58 450\$00
5-A	Subencarregado de refeitório .. Escriturário de 2. ^a .. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .. Operador de máquinas de contabilidade .. Pasteleteiro de 2. ^a .. Telefonista de 1. ^a .. Cobrador .. Prospector de vendas .. Operador de telex .. Operador de registo de dados .. Estagiário de operador de computador .. Desenhador entre três e seis anos .. Medidor orçamentista entre três e seis anos .. Motorista de ligeiros ..	57 100\$00
5-B	Oficial de cortadora .. Despenseiro A .. Cozinheiro de 2. ^a .. Encarregado de balcão .. Forneiro .. Amassador .. Encarregado de bar ..	51 250\$00
4-A	Escriturário de 3. ^a .. Telefonista de 2. ^a .. Desenhador até três anos .. Conferente .. Operador de máquinas auxiliares .. Medidor orçamentista até três anos .. Estagiário de operador de máquinas de contabilidade .. Estagiário operador mecanográfico ..	50 700\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
4-B	Cozinheiro de 3. ^a Despenseiro B Chefe de copa Preparador/embalador	47 450\$00
3	Preparador de cozinha Controlador/caixa Empregado de bar Dactilógrafo do 2. ^º ano Estagiário de escritório do 2. ^º ano Praticante de desenhador do 2. ^º ano Empregado de armazém Aspirante de forneiro Aspirante de amassador Manipulador/ajudante de padaria Operador heliográfico do 2. ^º ano	45 300\$00
2	Empregado de distribuição Empregado de refeitório Ajudante de despenseiro Porteiro de serviço Contínuo com 20 ou mais anos de idade Praticante desenhador do 1. ^º ano Operador heliográfico do 1. ^º ano	42 650\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima de base
2	Ajudante de motorista Empregado de limpeza Estagiário de escritório do 1. ^º ano Dactilógrafo do 1. ^º ano Estagiário de cozinheiro (um ano) Estagiário de padeiro (um ano) Estagiário de bar (um ano)	42 650\$00
1	Contínuo com menos de 20 anos.....	36 500\$00

Lisboa, 18 de Dezembro de 1989.

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)
José Fernando Nunes Barata.

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo:
José V. Pacheco Quental.

Entrado em 21 de Fevereiro de 1990.
Depositado em 7 de Março de 1990, a fl. 174 do livro n.º 5, com o n.º 99/90, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros — Alteração salarial e outras

O CCT para a indústria hoteleira e similares do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1982, e 20, de 28 de Maio de 1988, passa a ter a seguinte redacção:

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo I e as cláusulas de incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1990 e vigorarão pelo período de 12 meses.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

Cláusula 93.^a

Retribuições mínimas dos extras

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

Chefe de cozinha — 4700\$;

Chefe de mesa — 4100\$;

Chefe de *barmen* — 4100\$;

Chefe de padeiro — 4100\$;

Primeiro-cozinheiro — 4100\$;

Empregado de mesa e bar — 3600\$;

Quaisquer outros profissionais — 3400\$.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

Cláusula 125.^a

Direito à alimentação

1 —
2 —
3 —
4 —
5 —

6 — O pessoal dos estabelecimentos de cafetaria, cujo trabalho se inicie antes das 10 horas, tem direito a pequeno-almoço e nas entradas a seguir às refeições do almoço e do jantar a um café. Nas confeitorias e pastelarias sem serviço de cafetaria, os trabalhadores têm direito ao valor pecuniário da alimentação.

7 —
8 —

9 — Para todos os efeitos deste contrato, nomeadamente os referidos nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é computado nos seguintes valores:

- a) Para os estabelecimentos referidos nos n.^{os} 1, 2 e 4 desta cláusula — 3100\$ mensais;
- b) Para os estabelecimentos referidos no n.^º 3 desta cláusula — 7200\$ mensais;
- c) Para os estabelecimentos referidos no n.^º 6 desta cláusula — 2500\$ mensais.

Cláusula 130.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições que, excepcionalmente e por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas pelos trabalhadores a que vinha sendo fornecida a alimentação em espécie serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes (valor das refeições avulsas fornecidas):

- a) Pequeno-almoço — 85\$;
- b) Ceia simples — 210\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 340\$.

2 —
3 —

ANEXOS

Nos anexos I, III, H), e IV, C), é eliminada a categoria de caixeiro de 3.^a, passando os que tenham actualmente essa categoria a caixeiro de 2.^a

Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

	Escalão (número de trabalhadores)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Primeiros-caixeiros	—	—	1	1	2	2	2	3	3
	Segundos-caixeiros	1	2	2	3	3	4	5	5	7

b), c), d), e)

2 — Armazéns:

a), b) e c)

Porto, 31 de Janeiro de 1990.

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Pensões do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Confeitorias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Bernardo de Pinho Dias.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

José Bernardo de Pinho Dias.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C-I	Grupo D	Grupo E
XIV	102 900\$00	92 100\$00	78 000\$00	74 000\$00	63 600\$00	61 700\$00
XIII	78 500\$00	74 300\$00	67 200\$00	64 500\$00	57 500\$00	55 600\$00

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C-1	Grupo D	Grupo E
XII.....	63 600\$00	61 900\$00	57 200\$00	56 700\$00	49 200\$00	47 500\$00
XI.....	58 000\$00	56 000\$00	52 300\$00	51 200\$00	43 300\$00	41 700\$00
X.....	55 900\$00	53 800\$00	50 000\$00	49 500\$00	43 300\$00	41 400\$00
IX.....	53 400\$00	51 100\$00	47 400\$00	45 400\$00	39 800\$00	37 200\$00
VIII.....	47 700\$00	46 800\$00	42 500\$00	40 400\$00	36 000\$00	35 000\$00
VII.....	41 900\$00	40 700\$00	37 100\$00	36 700\$00	35 100\$00	33 900\$00
VI.....	38 900\$00	38 800\$00	35 400\$00	35 000\$00	35 000\$00	33 800\$00
V.....	36 700\$00	36 200\$00	33 800\$00	33 600\$00	33 200\$00	28 800\$00
IV.....	35 500\$00	35 200\$00	32 900\$00	32 900\$00	28 300\$00	26 700\$00
III.....	35 000\$00	34 500\$00	28 200\$00	26 700\$00	25 200\$00	25 200\$00
II.....	34 500\$00	27 200\$00	24 500\$00	23 600\$00	22 600\$00	22 100\$00
I.....	23 100\$00	22 000\$00	20 700\$00	20 200\$00	19 700\$00	19 000\$00

Notas

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, C-1, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B aplicam-se as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Nos estabelecimentos de restaurante e similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ao correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de classificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

3 — As categorias profissionais de pasteleiro, constantes da tabela, não abrangem os profissionais das pastelarias e confeitarias com fabrico próprio.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, igualados ao nível respectivo.

5 — a) O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

b) Os escriturários de 3.^a e 2.^a ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

Entrado em 16 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 5 de Março de 1990, a fl. 173 do livro n.º 5, com o n.º 94/90, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector de hotelaria representadas pela Associação dos Hotéis do Centro/Sul de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo.

2 — A área territorial de aplicação da presente convenção de trabalho define-se pelos distritos de Beja,

Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Cláusula 2.^a

1 —

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 1990.

3 — A denúncia poderá ser feita:

- a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;
- b)

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

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

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer diação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

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

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

Cláusula 44.^a

Subsídio de antiguidade

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um subsídio mensal de antiguidade que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição, sendo por isso devido também nos subsídios de férias e de Natal.

2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

De 1 de Janeiro a 30 de Abril de 1990

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade
1.º escalão — completados 3 anos	925\$00
2.º escalão — completados 8 anos	1 850\$00
3.º escalão — completados 13 anos	2 775\$00

A partir de 1 de Maio de 1990

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade
1.º escalão.....	1 000\$00
2.º escalão.....	2 000\$00
3.º escalão.....	3 000\$00

Cláusula 45.^a

Subsídio de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsídio pecuniário de 2700\$ por mês por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecido pela associação patronal e pelos sindicatos, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional.

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis 14 e 15.

4 — A partir de 1 de Maio de 1990, o valor previsto no n.º 1 passa a ser de 3050\$ por mês por cada uma das línguas aí referidas.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1 — Aos controladores/caixa que movimentem regularmente dinheiro, aos caixas, aos tesoureiros, aos cobradores e aos trabalhadores que os substituem nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 2450\$ mensais enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

2 — A partir de 1 de Maio de 1990 o valor previsto no número anterior passa a ser de 2800\$ mensais.

Cláusula 56.^a

Direito à alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à alimentação, que será prestada em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal não inferior a 5000\$.

2 — No caso da alimentação em espécie, as refeições que a integram são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

3 — Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

4 — Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário, para todos os efeitos do presente contrato, será de 1350\$.

5 — A partir de 1 de Maio de 1990, os valores constantes dos n.ºs 1 e 4 anteriores passam a ser, respetivamente, de 5650\$ mensais e de 1600\$.

Cláusula 60.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições avulsas que, por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes:

De 1 de Janeiro a 30 de Abril de 1990:

- a) Pequeno-almoço — 55\$;
- b) Ceia simples — 110\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 190\$.

A partir de 1 de Maio de 1990:

- a) Pequeno-almoço — 65\$;
- b) Ceia simples — 125\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 215\$.

ANEXO V**Enquadramento dos estabelecimentos****Grupo I**

Hóteis de cinco estrelas; apartamentos turísticos de luxo; aldeamentos turísticos de luxo e abastecedoras de aeronaves.

Grupo II

Hóteis de quatro estrelas; hóteis-apartamentos de quatro estrelas; apartamentos turísticos de 1.^a e aldeamentos turísticos de 1.^a

Grupo III

Hóteis de três estrelas; hóteis-apartamentos de três e duas estrelas; móteis de três e duas estrelas; apartamentos turísticos de 2.^a e aldeamentos turísticos de 2.^a

Grupo IV

Hóteis de duas estrelas; pequenas empresas (são havidas como pequenas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificadas no grupo IV, não empregam mais de cinco trabalhadores. Consideram-se trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferiram uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo do grupo IV).

ANEXO VI**Tabela salarial****A — De 1 de Janeiro a 30 de Abril de 1990**

Níveis	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
15.....	92 600\$00	92 000\$00	82 800\$00	82 300\$00
14.....	86 900\$00	85 900\$00	77 400\$00	76 900\$00
13.....	81 700\$00	80 600\$00	72 300\$00	71 800\$00
12.....	74 400\$00	73 500\$00	66 500\$00	66 000\$00
11.....	67 200\$00	66 200\$00	60 500\$00	60 200\$00
10.....	61 300\$00	60 500\$00	55 700\$00	55 500\$00
9.....	58 600\$00	57 600\$00	53 000\$00	52 600\$00
8.....	55 500\$00	54 500\$00	50 100\$00	49 900\$00
7.....	49 900\$00	49 000\$00	44 900\$00	44 700\$00
6.....	44 000\$00	43 400\$00	39 900\$00	39 500\$00
5.....	41 500\$00	40 700\$00	37 200\$00	36 700\$00
4.....	37 500\$00	36 800\$00	34 000\$00	33 500\$00
3.....	32 400\$00	31 500\$00	30 200\$00	30 000\$00
2.....	27 400\$00	26 900\$00	22 600\$00	22 500\$00
1.....	21 600\$00	21 300\$00	20 300\$00	20 000\$00

ANEXO VI**Tabela salarial****B — A partir de 1 de Maio de 1990**

Níveis	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
15.....	104 600\$00	104 000\$00	93 600\$00	93 000\$00
14.....	98 200\$00	97 100\$00	87 500\$00	86 900\$00
13.....	92 300\$00	91 100\$00	81 700\$00	81 100\$00
12.....	84 100\$00	83 100\$00	75 200\$00	74 600\$00
11.....	76 000\$00	74 800\$00	68 400\$00	68 000\$00
10.....	69 300\$00	68 400\$00	63 000\$00	62 700\$00
9.....	66 200\$00	65 100\$00	59 900\$00	59 500\$00
8.....	62 700\$00	61 600\$00	56 600\$00	56 400\$00
7.....	56 400\$00	55 400\$00	50 800\$00	50 500\$00
6.....	49 700\$00	49 100\$00	45 100\$00	44 700\$00
5.....	46 900\$00	46 000\$00	42 100\$00	41 500\$00
4.....	42 400\$00	41 600\$00	38 400\$00	37 900\$00
3.....	36 600\$00	35 600\$00	34 100\$00	33 900\$00
2.....	31 000\$00	30 400\$00	25 500\$00	25 400\$00
1.....	24 400\$00	24 100\$00	23 000\$00	22 600\$00

Notas finais e complementares à tabela

1 — Os trabalhadores das pequenas empresas receberão uma retribuição inferior em 350\$ à constante do grupo IV da tabela salarial desta CCT.
2 — Os valores constantes da legislação sobre salário mínimo nacional prevalecem relativamente aos da tabela salarial sempre que estes sejam inferiores àqueles.

3 — O regime de polivalência prescrito na presente convenção será sempre obrigatório entre as categorias a seguir indicadas:

Portaria, recepção e telefones;
Mesa, *snack* e bar;
Limpeza, andares e rouparia;
Copa e cafeteria.

- 4 — O regime de polivalência poderá ser extensivo a outras categorias profissionais desde que nisso acordem a entidade patronal e o trabalhador.
- 5 — A tabela salarial A vigorará entre 1 de Janeiro a 30 de Abril de 1990. A tabela salarial B vigorará a partir de 1 de Maio de 1990. A entidade patronal deverá pagar as diferenças salariais resultantes da aplicação da tabela A numa única prestação, a ser percebida com o vencimento do mês de Março de 1990. No caso dos trabalhadores que tenham gozado férias ou que as hajam de gozar antes de 1 de Maio de 1990, a entidade patronal deverá pagar o respectivo subsídio de acordo com a tabela B.
- 6 — Para todos os efeitos da presente convenção mantém-se os níveis de qualificação constantes do anexo VI da CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1981.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1990.

Pela Associação dos Hóteis do Centro/Sul de Portugal:

(Assinatura ilegível.)
José Fernando Nunes Barata.

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 7 de Março de 1990, a fl. 174 do livro n.º 5, como n.º 100/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Sociedade Nacional de Fósforos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Norte (trabalhadores agrícola-silvícolas)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo obriga, por um lado, a empresa Sociedade Nacional de Fósforos, S. A. (SNF), e, por outro, os trabalhadores agrícola-silvícolas que, com carácter permanente, estejam ou venham a estar ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte.

2 — As condições de trabalho dos trabalhadores rurais contratados para tarefas de natureza transitória ou sazonal são, porém, as constantes dos respectivos contratos individuais de trabalho e terão como mínimas as decorrentes de regulamentação colectiva de trabalho específica que eventualmente lhe seja aplicável no local de trabalho.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora por períodos renováveis de 12 meses, se entretanto não for denunciado nos termos e prazos legais.

2 — A denúncia deverá ser feita nos 60 dias anteriores ao termo do período de vigência em curso e consiste na apresentação da proposta de revisão ou alteração.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicável aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e categorias profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfazem as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Habilidades escolares mínimas legais;
- c) Condições físicas necessárias para o exercício das funções da categoria a que se destinam, comprovadas por médico da empresa.

Cláusula 4.ª

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a dois meses quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não possam revelar-se, com segurança, naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a quatro meses e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador, decorrido o período experimental, conta-se desde o início do período experimental.

5 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 5.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este acordo são obrigatoriamente classificados de harmonia com as funções exercidas, mesmo das categorias seguintes:

- a) Capataz florestal — o trabalhador que, sob a orientação do chefe do departamento florestal da empresa, coordena e controla os serviços florestais, quer em relação aos trabalhadores empregues quer em relação às viaturas e máquinas utilizadas. Pode conduzir viaturas e prover ao serviço de manutenção;
- b) Chefe de equipa — o trabalhador do quadro permanente que, com carácter de continuidade e permanência, orienta e controla o serviço de, pelo menos, cinco trabalhadores silvícolas, desempenhando também funções de executante;
- c) Trabalhador silvícola — o trabalhador do quadro permanente que, na exploração florestal, executa todas as tarefas necessárias à actividade florestal, incluindo a condução de máquinas e veículos, procede aos cortes, preparação das madeiras e seu transporte. Pode, quando habilitado, conduzir viaturas de transporte de mercadorias;
- d) Auxiliar silvícola — o trabalhador do quadro permanente que auxilia nos trabalhos de campo e ou está afecto aos trabalhos de estufas e dos viveiros destinados à plantação;
- e) Empregada doméstica — a trabalhadora que executa tarefas compreendidas na designação genérica de empregada doméstica, com especial predominância para as de limpeza. Prepara e serve refeições.

Cláusula 6.^a

Promoção ou acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou, ainda, a mudança definitiva para serviço de natureza diferente a que corresponda uma retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares vagos, deverá, em princípio, a empresa atender primeiramente à existência dos seus quadros de pessoal permanente, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos quando nenhum dos trabalhadores ao serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

3 — Sempre que a empresa tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores observará as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais adequadas à nova função;
- c) Antiguidade.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da empresa

A empresa deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a;
- e) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- f) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Usar de urbanidade nas suas relações para com a entidade patronal e restantes trabalhadores;
- c) Ser pontual e assíduo;
- d) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre a higiene e segurança de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste acordo, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste 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 ou baixar a categoria, salvo os casos previstos na lei geral;
- d)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 14.^a;
- e)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoa por ela indicada;
- f)* Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Do exercício dos direitos sindicais

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

Cláusula 11.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição ou perda de direitos.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 12.^a

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 13.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela转移ência.

Cláusula 14.^a

Deslocações

Quando os trabalhadores tenham de se deslocar para fora da área normal de trabalho, sem possibilidade de regresso à residência, terão, para além do transporte, direito à alimentação e dormida, de acordo com os usos e costumes regionais.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo será de 44 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados na empresa.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas, excepto em casos de trabalho extraordinário e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 16.^a

Intervalos de descanso

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

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao serviço, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 18.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes casos:

- a)* Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b)* Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza dos trabalhos e aos aspectos sazonais da actividade agrícola, pecuária e florestal.

4 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

5 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 20.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da cláusula 18.^a

2 — A prestação do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo da empresa e do trabalhador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

2 — São considerados feriados os seguintes:

a):

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade;

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

Cláusula 22.^a

Férias, feriados e faltas

O regime de férias, feriados e faltas dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo regular-se-á pela lei geral, salvo o expressamente estabelecido.

Cláusula 23.^a

Férias

Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição normal, 30 dias de calendário.

CAPÍTULO VII

Remuneração do trabalho

Cláusula 24.^a

Remunerações mínimas mensais

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo I.

Cláusula 25.^a

Remuneração horária

O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

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

sendo *RM* o valor da remuneração mensal e *n* o número de horas do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de uma percentagem de 75%.

2 — Sempre que, por motivo justificado, o trabalho extraordinário exceda duas horas, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição de 375\$.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia feriado ou dia de descanso complementar

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

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho nocturno

A remuneração de trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

Cláusula 29.^a

Retribuição durante as férias. Subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um subsídio de refeição no valor de 375\$ por cada dia de trabalho.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 31.^a

Subsídio de condução

Sempre que o trabalhador silvícola conduza viaturas pesadas no transporte de mercadorias, com carácter de regularidade, terá direito a um subsídio de 1000\$ mensais.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 32.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

2 — O regime de cessação do contrato de trabalho regula-se pela lei geral.

CAPÍTULO X

Questões gerais e transitórias

Cláusula 33.^a

Previdência Social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a Segurança Social nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 34.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se a cobrar e enviar ao sindicato representativo dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

Cláusula 35.^a

Prémio de reforma

1 — Aos trabalhadores que atinjam a idade mínima de reforma será pago um prémio de reforma desde que a requeiram com a antecedência de 90 dias, o comunicem à empresa, por escrito, e declarem rescindir o contrato de trabalho na data em que completem a idade mínima de reforma.

2 — O prémio de reforma é de 14 000\$ por cada ano de antiguidade e será pago no mês em que o trabalhador complete a idade mínima de reforma e cesse a prestação de trabalho.

3 — O mês em que o trabalhador complete a idade mínima de reforma é pago por inteiro.

4 — Quando a reforma for obrigatória, cessa o direito ao prémio de reforma.

Cláusula 36.^a

Maior favorabilidade

Considera-se globalmente mais favorável o regime estabelecido no presente acordo, pelo que expressamente se dá por revogada a regulamentação anteriormente aplicável.

Cláusula 37.^a

Início de efeito da tabela salarial

As retribuições mínimas estabelecidas no anexo I produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 1990.

ANEXO I

Retribuições mínimas mensais

Capataz florestal	62 000\$00
Chefe de equipa	51 000\$00
Trabalhador silvícola	50 000\$00
Auxiliar silvícola	38 500\$00
Empregada doméstica	37 150\$00

Porto, 31 de Janeiro de 1990.

Pela Sociedade Nacional de Fósforos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Março de 1990.

Depositado em 7 de Março de 1990, a fl. 174 do livro n.º 5, com o n.º 101/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a GDP — Gás de Portugal, S. A., e o SQTD — Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho ao AE entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Entre o SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, por um lado, e a GDP — Gás de Portugal, S. A., por outro, é celebrado o presente acordo de adesão, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, ao acordo de empresa, celebrado entre a GDP — Gás de Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1986. Este acordo de adesão foi assinado em 21 de Dezembro de 1989.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela GDP — Gás de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 26 de Janeiro de 1990.

Depositado provisoriamente em 1 de Fevereiro de 1990.

Depositado definitivamente em 1 de Março de 1990, a fl. 172 do livro n.º 5, com o n.º 90/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal e a FESHOT — Feder. dos Sind. da Hotelaria e Turismo de Portugal (alteração salarial e outras) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1990, acha-se inserta a convenção identificada em epígrafe, a qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção, porque entre as entidades celebrantes encontra-se a Associação dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, que, na verdade, não subscreveu aquela.

Assim, a p. 90, onde se lê «Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares: (Assinaturas ilegíveis.)» deve ler-se «Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:».