

Boletim do Trabalho e Emprego

18

1.ª SÉRIE

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

Preço 30\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 45

N.º 18

p. 1111-1228

15-MAIO-1978

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Autonomização do processo de contratação colectiva relativo à Rodoviária Nacional, E. P.	1112
— Redução do horário de trabalho do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e vários sindicatos	1112

Portarias de regulamentação de trabalho:

— PRT para os grossistas e importadores de material eléctrico, electrónico, electro-doméstico e fotográfico	1113
— PRT para o comércio retalhista dos concelhos de Ovar, S. João da Madeira, Espinho, Feira, Castelo de Paiva, Arouca, Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Rectificação	1125
— PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil — Deliberações da comissão técnica	1125
— PRT para o sector bancário	1127

Portarias de extensão:

— PE da revisão salarial do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro — Rectificação	1128
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e várias associações sindicais	1128

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores de Comércio e outros	1128
— CCT das instituições de crédito	1146
— CCT para o comércio retalhista de Lisboa	1183

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

— Construtores civis	1222
----------------------------	------

Associações patronais — Estatutos:

Alterações:

— Assoc. dos Reparadores de Automóveis do Sul	1222
— Assoc. Comercial de Viana do Castelo	1222
— Assoc. dos Comerciantes do Concelho do Seixal	1223

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Autonomização do processo de contratação colectiva relativo à Rodoviária Nacional, E. P.

Considerando que em 3 de Abril de 1978 foi apresentada uma proposta de revisão do acordo colectivo de trabalho da Rodoviária Nacional, E. P., actualmente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1977;

Considerando que a proposta de revisão foi subscreta pelos sindicatos outorgantes do ACT objecto de revisão, à excepção da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório;

Considerando que a mesma proposta foi também dirigida às associações patronais do sector com vista à celebração de uma convenção única;

Considerando, contudo, a experiência colhida nas negociações do ACT a rever, que demonstrou a conveniência de autonomizar o processo de contratação do sector público em relação ao sector privado;

Considerando que só tal autonomização permitirá, pela especificidade das questões que respeitam à Rodoviária Nacional, E. P., prosseguir, na negociação

colectiva que ora se inicia, uma política laboral de uniformização e equilíbrio das condições de prestação de trabalho naquela empresa pública:

Nestes termos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 353-G/77, de 29 de Agosto, determina-se a autonomização do processo de contratação colectiva relativo à Rodoviária Nacional, E. P., devendo tal processo abranger todos os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, outorgantes do ACT, actualmente em vigor.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 14 de Abril de 1978.—O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalves*.—O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Manuel Branco Ferreira Lima*.

Redução do horário de trabalho do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e vários sindicatos

O CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e vários sindicatos, publicado no presente *Boletim*, fixou o período semanal de trabalho em quarenta horas, o que, relativamente ao horário de trabalho praticado em algumas empresas, implica redução.

Atendendo, por um lado, a que foi esse o período acordado entre as partes contratantes;

Atendendo, por outro lado, a que a natureza da actividade não está ligada, directamente, à produção:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração de trabalho prevista na cláusula 17.ª do contrato colectivo de trabalho acima indicado.

Ministério do Trabalho, 11 de Abril de 1978.—O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTRARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para os grossistas e importadores de material eléctrico, electrónico, electro-doméstico e fotográfico

No processo conducente à revisão do CCT para o sector de comércio por grosso e importação de material eléctrico, electrónico, electro-doméstico e fotográfico, não foi possível obter o acordo das partes em todas as matérias a regulamentar, nem na fase das negociações directas, nem posteriormente no decurso da tentativa de conciliação levada a cabo pelos competentes serviços do Ministério do Trabalho.

Assim, considerando-se preenchidas as condições legais requeridas pelo artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, para se proceder à regulamentação, por via administrativa, da matéria controvertida, depois de ter sido rejeitado pelas partes o recurso à mediação e à arbitragem, foi ordenada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 20 de Julho de 1977, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, a constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho com aquela finalidade.

Dos trabalhos daquela comissão resultou um projeto de texto de PRT, o qual, depois de cuidada ponderação, serviu de base à regulamentação a seguir estabelecida, a qual deve ser entendida como necessário complemento à matéria livremente acordada pelas partes e que constitui o contrato colectivo de trabalho, nesta mesma data publicado.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, o seguinte:

BASE I

Âmbito

1 — A presente portaria é aplicável, no território do continente, a todas as entidades patronais que exerçam o comércio por grosso de equipamentos e componentes electrónicos, material eléctrico, aparelhos de materiais de fotografia e cinema, bem como a importação de aparelhos e material electro-doméstico e de queima e aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões ou categorias correspondam às enunciadas no anexo I ou estejam contempladas no contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e outros, nesta data publicado.

2 — A aplicação da presente portaria, no território das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, às entidades patronais e trabalhadores referidos no número anterior será determinada por portaria conjunta do Ministro da República respectivo e do

Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República.

BASE II

Vigência

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1978.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais até um mínimo de quatro.

BASE III

Condições de admissão e acesso

I — Trabalhadores de comércio:

1 — O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

3 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

4 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos, respectivamente, a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

II — Profissionais de escritório:

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo, no caso dos dactilógrafos, de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

2 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

III — Trabalhadores de vigilância, portaria, limpeza e similares:

Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

IV — Trabalhadores metalúrgicos:

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

3 — Para as categorias de bate-chapa, canalizador, pintor e serralheiro civil a carreira profissional será idêntica aos electricistas.

4 — Para as categorias de torneiro mecânico, serralheiro mecânico e soldador electro-arco a carreira profissional será idêntica aos electromecânicos.

V — Profissionais de hotelaria:

1 — Terem a idade mínima de 16 anos.

2 — Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei.

VI — Trabalhadores gráficos:

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de quatro anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — O auxiliar com quatro anos de serviço efectivo na categoria é promovido automaticamente à categoria de estagiário.

3 — O estagiário com dois anos de serviço efectivo na categoria é promovido a oficial.

VII — Técnicos de desenho:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício de profissões de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente.

2 — O período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual os tirocinantes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os trabalhadores que, além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado, possuam:

- a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascendem a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado no Serviço de Formação Profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

4 — Os praticantes, logo que completem o curso elementar técnico, ou outro oficialmente equivalente, serão promovidos:

- a) A tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;
- b) A tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de serviço efectivo.

5 — Decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, os praticantes que não tenham completado o

curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado ascenderão a tirocinantes do 1.º ano, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

6 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos da parte final do número anterior, terá direito a requerer exame técnico profissional a efectuar no posto de trabalho.

VIII:

Para os efeitos do previsto nesta base conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor da presente portaria.

BASE IV

Classificação das profissões em níveis de qualificação

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, em vigor por força do Decreto-Lei n.º 565/77, de 31 de Dezembro, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

BASE V

Remunerações mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas fixadas no anexo IV.

2 — Quando os trabalhadores auferirem retribuição mista (parte certa e parte variável), essa retribuição não poderá ser inferior aos mínimos estabelecidos no presente diploma.

3 — Da aplicação das tabelas de remunerações mínimas não poderá resultar para qualquer das categorias profissionais abrangidas um aumento da remuneração mínima inferior a 500\$ em relação à estabelecida na regulamentação colectiva de trabalho anterior.

BASE VI

Subsídio de Natal e férias para os trabalhadores que auferem retribuição mista

Para efeitos de pagamento dos subsídios de Natal e férias aos trabalhadores que auferem retribuição mista, ter-se-á em conta, além da retribuição certa, a média das comissões auferidas nos últimos doze meses.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 8 de Maio de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaya Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores do comércio, armazéns e vendas

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; respon-

sabiliza-se - pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; assume a responsabilidade do bom funcionamento do armazém desde que não esteja previsto no quadro de densidades um encarregado de armazém.

Conferente. — O trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento, recepção ou expedição, podendo, também, sob a orientação daquele, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Vendedor especializado. — O trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

Caixeiro de praça ou pracista. — Trabalhador com as mesmas funções do caixeiro-viajante, mas exercidas na área do distrito onde se encontram instaladas a sede ou delegação da empresa a que ele se encontra adstrito.

Viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresenta-lhes amostras e catálogos, enaltece as qualidades dos produtos; indica os preços e condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros factores que interessam ao mercado. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Operador de máquinas. — O trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas, tais como empilhadoras, monta-cargas, ponte móvel, balança ou báscula e máquinas de embalar.

Praticante de armazém. — Trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

Trabalhadores de escritório

Analista de informática. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem 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 dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento a ser designado em conformidade:

*Analista de concepção (analista orgânico);
Analista de sistemas (analista funcional).*

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por um computador; recebe as especificações e instruções (informação recolhida, processamento a efectuar, suportes de informação a utilizar) preparadas pelo analista de sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, e que são apresentados geralmente sob a forma de documentos escritos normalizados, e com o aspecto de gráficos (memórias descritivas, definições e impressão, etc.); prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, em linguagem que possa ser aceite por este; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos (bandas, discos ou tambores) ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Director de informática. — Organiza, dirige e coordena as actividades de um centro de informática. Consulta a entidade competente para definir os limites e prioridade dos projectos e comunica-lhe os resultados obtidos; consulta e informa os chefes dos departamentos interessados na concretização de projectos a fim de assegurar a sua cooperação; esclarece os subordinados sobre os objectivos, prioridade e métodos de actuação; contacta com técnicos para resolver problemas e definir necessidades de equipamento; participa nas reuniões relativas à gestão do pessoal do centro. Pode propor ou solicitar compras de equipamento, análise de sistemas, programação e serviços de computadores de outras entidades.

Operador mecanográfico — Material clássico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras e outro tipo de equipamento; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, para o que elabora painéis e faz ensaios prévios, assegura o funcionamento do sistema de alimentação colocando sucessivamente as fichas ou fitas perfuradas nas respectivas máquinas; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as rotinas recebidas, recolhe os resultados obtidos em listas impressas, fichas ou fitas perfuradas; regista em impressos o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Auxiliar de programador mecanográfico. — Colabora com o programador ao nível da execução; elabora os desenhos de organigramas e diagramas segundo os esquemas que lhe são fornecidos ou directrizes recebidas; organiza e mantém em ordem a biblioteca e toda a documentação que diz respeito aos programas e análise de problemas; faz a testagem de programas e acompanha a execução dos trabalhos pelo processador.

Controlador de informática (coordenador de informática). — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar da sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados (datas e percentagens); assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Codificador. — Converte os dados em código para posterior tratamento das informações; escreve os números, letras ou sinais gráficos de acordo com o código que lhe é fornecido nos questionários e formulários preenchidos, nas fichas ou outros documentos; verifica a correção de trabalhos já codificados; encaminha o trabalho codificado para os perfuradores-verificadores (operadores de registo e dados) para posterior tratamento.

Perfurador-verificador (operador de registo de dados). — Recebe vários elementos, tais como nomes de pessoas, moradas, idades e percentagens, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados

em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, regtos ou gravações, feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador, a fim de, a partir dos elementos introduzidos, obter respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Preparador de informática (planeador de informática). — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros, necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações dos programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

Operador de computadores (operador de ordenadores). — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa a cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados (nomes de pessoas, número de códigos e outros) nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e suportes magnéticos sensibilizadores, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os regtos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida ao funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho de uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico.

Chefe de exploração de informática. — Coordena os trabalhos de registo de dados do processamento

pelo computador e controla os documentos utilizados a fim de obter uma maior produtividade; recebe da secção de programação o programa (a cartões ou registado em suporte magnético) e as guias de exploração respectivas, a fim de serem executados os trabalhos mecanográficos previstos; providencia por um provável tratamento prévio, segundo o programa recebido, dos elementos de entrada, como separar, classificar e ordenar através das unidades de tratamento; elabora notas de trabalho, estabelecendo as tarefas que os operadores deverão executar; verifica possíveis avarias detectadas nos computadores ou outro equipamento e toma as providências adequadas; estabelece prioridades da entrada dos trabalhos, mediante um planeamento prévio; procede à distribuição dos trabalhos por cada sector ou computador; verifica da oportunidade de enviar os elementos de saída para as secções adequadas.

Arquivista (bibliotecário) de informática. — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, dossier de análise e outros, de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referência; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída e verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

Auxiliar de informática. — Acciona máquinas tais como as de carimbagem e corte de papel contínuo, guilhotinas, agrafadeiras e de outro tipo e desempenha tarefas subsidiárias da informática; transporta, separa, corta, cola ou agrafa, segundo as instruções recebidas, as rimas de fichas, papel contínuo ou outro material utilizado na informática. Regula a máquina para as dimensões de corte, ajusta-lhe o carimbo, se for caso disso, introduz e posiciona a extremidade do papel; coloca a máquina em movimento; vigia o seu funcionamento; recolhe o trabalho realizado; limpa e lubrifica a máquina.

Empregado de serviços externos. — O trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais, repartições públicas e outras entidades, desde que não exerça actividades próprias do cobrador.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha predominantemente com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabetico e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Trabalhadores técnicos de desenho

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura-

ção e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos, para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador mais qualificado, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalho simples e operações auxiliares.

Tirocinante (desenhador). — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocinio para ingresso nos escalões respectivos.

Trabalhadores electricistas

I) *Electromecânico.* — O profissional que ajusta, regula, repara, instala e ensaija máquinas eléctricas e outros aparelhos eléctricos em fábricas, em oficinas ou local da utilização, tais como máquinas eléctricas e outra aparelhagem eléctrica, motores eléctricos e dinamos, dispositivos de comutação e comando, instrumentos eléctricos ou os elementos eléctricos de ascensores e equipamentos afins, aparelhos electro-domésticos, máquinas de escritório, máquinas e aparelhos industriais, bem como equipamentos eléctricos a bordo de aviões, veículos e barcos.

II) *Técnico de electrónica.* — Ajusta, regula, repara, instala e ensaija aparelhos electrónicos em fábricas ou no local de utilização, tais como diversos tipos de aparelhos electrónicos, postos emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

III) *Electricista.* — Monta, ensaija, procede à manutenção e repara fios e instalações eléctricas, tais como instalações de cablagem eléctrica e instalações conexas em casas de habitação, estabelecimentos industriais, comerciais e outros, assim como em aviões, veículos a motor e navios, defeitos de cablagem e outros defeitos pouco importantes em aparelhos electro-domésticos e outros aparelhos eléctricos, e ainda na instalação de «anúncios» luminosos.

IV) *Operário especializado.* — Profissional cuja actividade é caracterizada por operações simples de ciclos muito curtos, geralmente em cadeia, compreendendo, a título exemplificativo: montagem de aparelhagem sonora, aparelhagem telefónica e relais; montagem de uniselectores, selectores, campainhas, besouros, quadros, disjuntores, tomadas, interruptores, comu-

tadores, aparelhagem de medida e contadores; montagem de centrais telefónicas, telefones e comutadores manuais; montagem de aparelhagem emissora e receptora de rádio e televisão.

Encarregado. — Trabalhador com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — Trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo na sua ausência.

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

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores motoristas

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

Ajudante de motorista. — O profissional que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a entrega e cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro. — Prepara, tempura e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os, e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente, for-

nece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências, e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos.

Empregado de balcão. — Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafeteria, bebidas e doçarias para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de *contrôle* aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

Controlador-qaixa. — É o profissional cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trata dos processos de pré-pagamento ou venda e recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço, e auxilia nos serviços de *contrôle* e recepção.

Telefonistas

Telefonista de 1.º — O trabalhador que opera com qualquer tipo de PPC ou PPCA com mais de três anos de antiguidade na empresa.

Telefonista de 2.º. — O trabalhador que opera com qualquer tipo de PPC ou PPCA com menos de três anos de antiguidade.

Profissionais metalúrgicos e metalomecânicos

Pintor. — Trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, viaturas ou seus componentes, moldes para fundição, aplica as demãos do primário, de subcapa e da tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

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

Serralheiro mecânico. — O trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros e madeiras segundo as espessuras exigidas para fabricação de máquinas a produzir pela indústria metalúrgica.

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

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos.

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

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os moldes preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à pro-

dução, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Trabalhadores de cartonagem e rebobinação de papel

Maquinista. — O trabalhador que afina, manobra e vigia máquinas automáticas destinadas a transformar bobinas de papel, cartolina ou cartão, rebobinando, cortando, dobrando, gomando ou perfurando, podendo ainda imprimi-las por meio de flexografia.

Operador de rebobinadora. — O trabalhador que vigia, alimenta e conduz máquinas de rebobinar, cortar, dobrar, gomar, gofrar ou perfurar e colabora em todos os serviços, mormente nas operações relacionadas com a preparação da máquina e seu funcionamento.

Trabalhadores de vigilância, portaria, limpeza e similares

Continuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — O profissional, menor de 18 anos, que presta fundamentalmente os serviços enumerados na definição para os contínuos e serviços no exterior.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Trabalhadores da construção civil e madeiras

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

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

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

Polidor de móveis. — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições, ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva, utiliza utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Trabalhadores gráficos

Tipografia

Teclista de «monotype». — É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura em papel uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicação recebida no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar, elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Compositor manual. — Combina tipos, filetes, viñetas e outro material tipográfico, dispõe ordenadamente textos, fotografia e gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição para ser efectuada, utilizando máquina adequada (ex. *Ludlow*), que funde através de junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se, geralmente, para títulos, notícias e anúncios.

Impressor. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustes necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada, regula a distância e a pressão; regula a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alteamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Assegura a sua manutenção. Tira trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências.

Cortador de guilhotina. — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotina ou só trilaterais.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que regula e conduz qualquer das máquinas de encadernação ou de acabamentos: dobrar, coser, alta frequência (manuais, automáticas ou semiautomáticas), alçar, (folhas ou cadernos), encasar, brochar, pautar, plastificar, envernizar, dourar (por purpurina, por película ou em balancé), colagem ou contracolagem e máquinas polivalentes (consideram-se máquinas polivalentes as que efectuam simultânea ou sucessivamente duas ou mais operações das acima indicadas). Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário. Assegura a manutenção.

Litógrafo

Fotógrafo de litografia. — Fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais. Avalia com densímetro as densidades máximas e mínimas dos motivos e calcula coeficientes de correção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramas adequados e tira positivos tramados. Em originais opacos a cores prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode-se servir de equipamento electrónico para o desempenho das suas funções, bem como pode ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Montador de litografia. — Dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem destinada (e condicionada às características técnicas à secção a que se refere) textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas (ou cilindros metálicos), para impressão a cores, efectua pela ordem adequada as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos.

Transportador de litografia. — Prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos, ou reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semi-automáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar as deficiências.

Impressor de litografia. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas, efectua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

Fotógrafo

Fotógrafo operador. — É o profissional que executa o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade.

Fotógrafo impressor. — É o profissional que executa revelações de filmes, chapas e películas, esmaltagens e manipula ampliadores, copiadores e prensas.

Fotógrafo retocador. — É o profissional que retoca todas as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos, com conhecimentos de iluminação.

Profissionais de engenharia

Profissional de engenharia. — Escalão 1. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto a aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia. — Escalão 2. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividade técnico-comercial. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto a aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto a aplicação de métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Profissional de engenharia. — Escalão 3. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito executa trabalhos tais

como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares, são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação a técnicos ou técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja actividade pode congregar ou coordenar.

Profissional de engenharia. — Escalão 4. — É o trabalhador que está no primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia ou desenvolvimento das técnicas de engenharia, para que é requerida elevada especialização, ou coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras. Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exigibilidade. Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de propriedades relativas e de interferências com outros trabalhos. Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos de engenharia que supervisiona.

Profissional de engenharia. — Escalão 5. — É o trabalhador que faz a supervisão de várias equipas de técnicos de engenharia do mesmo ou vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento do trabalho dessas equipas, ou supervisão de uma pequena equipa de técnicos de engenharia altamente especializada na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia, ou supervisão de técnicos de engenharia exercendo coordenação complexa de actividades. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolverem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Profissional de engenharia. — Escalão 6. — É o trabalhador que exerce cargos de actividade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, consultores de categoria reconhecida no seu campo de engenharia. Toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvem grandes dispêndios e ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro. Recebe orientação administrativa baseada na política global e nos objectivos. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objectivos gerais dos programas sujeitos à política global da empresa.

ANEXO II

Condições específicas

Profissionais de engenharia

A) — 1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional, no âmbito das matérias que lhe são adstritas.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

B) — 1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional.

3 — Para os profissionais de engenharia os graus 1 e 2 são considerados como bases de formação profissional, sendo os bacharéis em engenharia admitidos no grau 1 e os licenciados no grau 2, sendo a permanência de um ano no grau 1 e dois anos no grau 2.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

Trabalhadores de escritório

1 — O auxiliar de programador mecanográfico ascenderá à categoria de programador mecanográfico passado o período de um ano.

2 — Os ajudantes de guarda-livros e os escrutários principais serão reclassificados em subchefs de secção, sem prejuízo de continuarem adstritos às tarefas que até aqui têm vindo a desempenhar.

A antiguidade e outras regalias anteriormente adquiridas deverão ser mantidas.

Trabalhadores de armazém

Os ajudantes de fiel de armazém são reclassificados em conferentes ou fiéis de armazém consoante a natureza das tarefas que desempenhem.

Profissionais de hotelaria

A) Economato ou despensa:

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

B) Alimentação:

1) A alimentação deverá ser de qualidade e abundância igual à dos normais destinatários das refeições.

2) Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial ser-lhe-á esta fornecida em espécie.

C) Vestuário:

1) Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2) A escolha de tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem o enverga e o período do ano.

3) As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que o estabelecimento possua secção própria de lavagem de roupa.

Trabalhadores electricistas

O operário especializado terá um período de aprendizagem não superior a seis meses.

ANEXO III

Enquadramento das profissões de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Quadros superiores

Técnicos de produção e outros:

Profissional de engenharia — escalão 3.

Técnicos administrativos:

Analista de informática.
Contabilista ou técnico de contas.
Chefe de serviços, departamento ou divisão.
Director de informática.
Director de serviços.

Quadros médios

Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia — escalões 1 e 2.

Técnicos administrativos:

Programador de informática.
Tesoureiro.

Encarregados e contramestres

Caixearo-encarregado.
Chefe de compras.
Chefe de equipa.
Chefe de secção.
Encarregado (metalomecânica e electricidade).
Encarregado de armazém.
Encarregado de refeitório.
Subchefe de secção.

Profissionais altamente qualificados

Correspondente em língua estrangeira/esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.
Desenhador projectista.
Inspector de vendas.
Preparador de informática.
Preparador de trabalho.
Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.
Técnico de electrónica.

Profissionais qualificados

Administrativos:

Auxiliar de programador mecanográfico.
Caixa.
Controlador de informática.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de computadores.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico — material clássico.
Operador de telex em língua estrangeira.

Comércio:

Caixeiro.
Caixeiro de praça ou pracista.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.
Viajante.

Produção e outros:

Apontador.
Bate-chapas.
Canalizador.
Carpinteiro.
Cozinheiro.
Desenhador.
Electricista.
Electromecânico.
Fiel de armazém.
Maquinista (bobinagem de papel).
Motorista de ligeiros.
Motorista de pesados.
Oficial fotográfico.
Oficial gráfico.
Orgamentista.
Pedreiro.
Pintor.
Polidor de móveis.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador de electroarco.
Torneiro mecânico.

Profissionais semiqualificados (especializados)

Ajudante de motorista.
Auxiliar de informática.
Cafeteiro.
Caixa de balcão.
Cobrador.
Codificador.
Conferente.

Controlador-caixa.

Cortador de guilhotina.
Distribuidor.
Demonstrador.
Embalador.
Empregado de balcão.
Empregado de refeitório.
Empregado de serviço externo.
Operador de máquinas.
Operador de máquinas de encadernação ou acabamentos.
Operador de rebobinador.
Operário especializado.
Recepção.
Telefonista.

Profissionais não qualificados (indiferenciados)

Continuo.
Guarda.
Porteiro.
Servente ou auxiliar de armazém.
Servente de limpeza.
Servente de pedreiro.

Profissões existentes em dois níveis

Chefe de exploração de informática (quadros médios — técnicos administrativos e encarregados e contramestres).
Chefe de vendas (quadros médios — técnicos administrativos e encarregados e contramestres).
Guarda-livros (quadros médios — técnicos administrativos e profissionais altamente qualificados).
Arquivista de informática (profissionais qualificados — produção e outros e profissionais não qualificados).
Despenseiro (profissionais qualificados — produção e outros e profissionais não qualificados).

ANEXO IV

Tabelas salariais

Graus	Profissões/categorias	Remuneração
I	Director de informática Director de serviços Profissional de engenharia (escalão 3) ...	15 400\$00
II	Analista de informática Chefe de serviços, escritório, departamento ou divisão Contabilista Profissional de engenharia (escalão 2) ... Técnico de contas	14 200\$00
III	Chefe de compras Chefe de exploração de informática ... Chefe de secção Chefe de vendas Desenhador-projectista Encarregado (electricidade e metalo-mecânica) Guarda-livros Programador de informática Profissional de engenharia (escalão 1) ... Tesoureiro	12 350\$00

Graus	Profissões/categorias	Remuneração	Graus	Profissões/categorias	Remuneração
IV	Caixeiro-encarregado Chefe de equipa Correspondente em línguas estrangeiras/ esteno-dactilógrafo em línguas estran- geiras Encarregado de armazém Inspector de vendas Preparador de informática Preparador de trabalho Programador mecanográfico Secretário(a) da direcção Subchefe de secção Técnico de electrónica	10 800\$00	VII	Desenhador (menos de três anos) Despenseiro Empregado de serviços externos Escriturário de 3. ^a Estagiário gráfico de 2. ^a ano Operador de máquinas de encadernação e acabamentos Operador de telex em língua portuguesa Pré-oficial (electromecânico) Recepçãoista de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	8 250\$00
V-A	Auxiliar de programador mecanográfico Caixa Escriturário de 1. ^a	10 000\$00	VIII	Ajudante de electrónica Ajudante de motorista Auxiliar de informática Cafeteiro Continuo (maior de 21 anos) Distribuidor Embalador Empregado de balcão Empregado de refeitório Estagiário fotógrafo Estagiário gráfico de 2. ^a ano Guarda Operador de máquinas Operador de rebobinador (papel) Operário especializado Porteiro Pré-oficial electricista Servente de pedreiro Servente/auxiliar de armazém Telefonista de 2. ^a	7 000\$00
V-B	Caixeiro de 1. ^a Caixeiro de praça ou pracista Desenhador (mais de seis anos) Electromecânico Encarregado de refeitório Fiel de armazém Oficial gráfico Operador de computadores (operador de ordenadores) Operador de máquinas de contabilidade Orçamentista Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro mecânico Soldador por electroarco Torneiro mecânico Vendedor especializado Viajante Motorista de pesados	9 600\$00	IX	Ajudante de electromecânico Auxiliar fotógrafo (3. ^a e 4. ^a anos) Auxiliar gráfico (3. ^a e 4. ^a anos) Caixeiro-ajudante de 2. ^a ano Dactilógrafo de 2. ^a ano Desenhador (tirocinante de 2. ^a ano) Estagiário de 2. ^a ano Servente de limpeza	6 200\$00
VI	Apontador Bate-chapas Caixeiro de 2. ^a Canalizador Carpinteiro Cobrador de 1. ^a Controlador de informática (coordena- dor de informática) Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Coordenador de guilhotina (gráfico) Cozinheiro Desenhador (de três a seis anos) Electricista Escriturário de 2. ^a Maquinista (bobinagem de papel) Motorista de ligeiros Oficial fotográfico Operador mecanográfico-material clás- sico Operador de telex em línguas estrangei- ras Pedreiro Perfurador-verificador Pintor Pré-oficial (electrónico) Polidor de móveis Recepçãoista de 1. ^a Serralheiro civil	9 000\$00	X	Ajudante de electricista Auxiliar fotógrafo (1. ^a e 2. ^a anos) Auxiliar gráfico (1. ^a e 2. ^a anos) Caixeiro-ajudante de 1. ^a ano Continuo (menos de 21 anos) Dactilógrafo de 1. ^a ano Desenhador (tirocinante de 1. ^a ano) Estagiário de 1. ^a ano Porteiro (menos de 21 anos)	5 850\$00
VII	Arquivista (bibliotecário) de informática Caixa de balcão Caixeiro de 3. ^a Cobrador de 2. ^a Codificador Conferente Controlador de caixa Demonstrador	8 250\$00	XI	Aprendiz (electricidade) de 3. ^a ano Aprendiz fotógrafo (4. ^a ano) Aprendiz gráfico (4. ^a ano) Caixeiro-praticante de 17 anos Desenhador (praticante de 2. ^a ano) ... Paquete de 17 anos Praticante de armazém de 17 anos	4 600\$00
			XII	Aprendiz (electricidade) de 2. ^a ano Aprendiz fotógrafo (3. ^a ano) Aprendiz gráfico (3. ^a ano) Caixeiro-praticante de 16 anos Desenhador (praticante de 1. ^a ano) ... Paquete de 16 anos Praticante de armazéns de 16 anos	4 300\$00
			XIII	Aprendiz (electricidade) de 1. ^a ano Aprendiz fotógrafo (1. ^a e 2. ^a anos) Aprendiz gráfico (1. ^a e 2. ^a anos) Caixeiro-praticante de 15 anos Paquete de 15 anos Praticante de armazém de 15 anos	4 000\$00

PRT para o comércio retalhista dos concelhos de Ovar, S. João da Madeira, Espinho, Feira, Castelo de Paiva, Arouca, Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Rectificação

Por haver sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27/77, de 22 de Julho, com incorreções a portaria em título, a seguir se procede às necessárias rectificações:

Na epígrafe, onde se lê: «PRT para o comércio retalhista dos concelhos de Ovar, S. João da Madeira, Espinho, Feira, Castelo de Paiva, Arouca, Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra», deve ler-se: «PRT para o comércio dos concelhos de Ovar, S. João da Madeira, Espinho, Feira, Castelo de Paiva, Arouca, Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra».

No terceiro parágrafo do preâmbulo, onde se lê: «... ao serviço do comércio retalhista ...», deve ler-se: «... ao serviço do comércio retalhista e grossista ...»;

No n.º 1 da base I, onde se lê: «... exerçam o comércio a retalho, nomeadamente mercearias, charcutarias, supermercados e hipermercados ...», deve ler-se: «... exerçam o comércio a retalho ou por grosso, nomeadamente mercearias, charcutarias, supermercados e hipermercados ...»

PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil — Deliberações da comissão técnica

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base XL da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, deliberou por unanimidade:

I

Criar e enquadrar para os trabalhadores da construção civil as categorias profissionais seguintes:

1.1 — É criada a categoria profissional de encarregado, em que se integrarão os trabalhadores que, sob orientação de superior hierárquico, dirigem um conjunto de trabalhadores.

1.2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes de classificação profissional, a categoria de encarregado é enquadrada no grupo III do anexo II.

2.1 — É criada a categoria profissional de estucador, em que se integrarão os trabalhadores que trabalham em esboços, estuques e lambris.

2.2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional, a categoria de estucador é enquadrada nos seguintes grupos do anexo II:

Estucador de 1.ª — grupo V.
Estucador de 2.ª — grupo VI.

3.1 — É criada a categoria profissional de pintor, em que se integrarão os trabalhadores que predominantemente executam qualquer trabalho de pintura.

3.2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional, a categoria

de pintor é enquadrada nos seguintes grupos do anexo II:

Pintor de 1.ª — grupo V.
Pintor de 2.ª — grupo VI.

4.1 — É criada a categoria profissional de auxiliar menor, em que se integrarão os trabalhadores, sem qualquer especialização profissional, de idade inferior a 18 anos.

4.2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes de classificação profissional, a categoria de auxiliar menor é enquadrada nos seguintes grupos do anexo II:

Auxiliar menor com 14 anos de idade — grupo XV.
Auxiliar menor com 15 anos de idade — grupo XIV.
Auxiliar menor de 16 anos de idade — grupo XII.
Auxiliar menor com 17 anos de idade — grupo XI.

5.1 — É criado para os trabalhadores da construção civil o regime de aprendizagem.

5.2 — Os aprendizes da construção civil serão enquadrados nos seguintes grupos do anexo II:

Aprendiz do 1.º ano — grupo XV.
Aprendiz do 2.º ano — grupo XIV.
Aprendiz do 3.º ano — grupo XII.

II

Aditar ao anexo I, alínea D) «Construção civil (CC)», as seguintes disposições:

Condições específicas da construção civil

1 — O regime de aprendizagem dos trabalhadores da construção civil é o constante dos números seguintes, a saber: 2, 3, 4 e 5.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, os aprendizes não poderão permanecer mais do que três anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial de segunda.

4 — Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade a aprendizagem será reduzida para dois anos.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência de cursos análogos em escolas técnicas ou em centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos, desde que o trabalhador o comprove.

6 — Os oficiais de segunda serão promovidos automaticamente a oficiais de primeira ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria profissional.

7 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

III

Rectificar na alínea D) «Construção civil (CC)» do anexo I a designação correspondente às funções desempenhadas pelos trabalhadores que executam alvenarias de tijolo, pedra em blocos, assentamentos e trabalhos similares ou complementares. Assim, onde se lê: «Pedreiro», deverá ler-se: «Pedreiro ou troliha».

IV

Criar e enquadrar para os trabalhadores cerâmicos a categoria profissional seguinte:

1.1 — É criada a categoria profissional de operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar, em que se integrarão os trabalhadores que põem a funcionar a tela transportadora de barro, encarregando-se de orientar o transporte, através de um mecanismo de agulhas, para os silos de diversas prensas, sendo também responsável pela limpeza dos resíduos que caem da tela.

1.2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultados da classificação profissional, a categoria de operador de telas de abastecimento de máquinas de prensar é enquadrada no grupo VI do anexo II.

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base XL da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, deliberou por unanimidade:

I

Revogar a deliberação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1978, que adita ao anexo II, A «Enquadramento das profissões e categorias», *in fine*, uma nota relativa à remuneração dos trabalhadores menores de 18 anos ao serviço das empresas à data da publicação da PRT que não estejam afectos a um regime de aprendizagem específico.

II

Aditar ao anexo II, A «Enquadramento das profissões e categorias», *in fine*, a seguinte nota:

Nota. — Em relação aos trabalhadores menores de 18 anos ao serviço das empresas à data da publicação da PRT que não estejam afectos a um regime de aprendizagem específico, de acordo com os n.ºs 1 e 2 da alínea A), A, 1, do anexo I, observar-se-ão as regras seguintes:

1 — Os menores de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos serão reclassificados, consoante as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os menores de 14 e 15 anos de idade serão remunerados de acordo com o número seguinte, sem prejuízo do disposto no número anterior caso desempenhem efectivamente as funções correspondentes às respectivas categorias profissionais, dentro do princípio constitucionalmente consagrado de: a trabalho igual, salário igual.

3 — Os grupos de remuneração mínima para os menores previstos no número anterior, são os seguintes:

Com 14 anos — grupo XIII.
Com 15 anos — grupo XII.

III

Aditar ao anexo III as seguintes classificações de profissões e respectivos níveis de qualificação:

L — Metalomecânicos:

Apontador — 4.3.
Fiel de armazém — 4.2.
Montador-ajustador de máquinas — 3.2.
Torneiro mecânico — 4.3.

Portaria de regulamentação de trabalho para o sector bancário

Em 30 de Novembro de 1976 iniciou-se o processo de revisão da convenção colectiva de trabalho para o sector bancário com a apresentação da proposta sindical às instituições de crédito públicas e privadas.

Não havendo sido possível, em negociações directas, a obtenção de um acordo no que toca a um bloco significativo de matérias, foi, por despacho conjunto dos Secretários de Estado do Tesouro e do Trabalho de 10 de Março de 1978, determinada, nos termos legais, a conciliação obrigatória.

Iniciada a mesma em 15 de Março alcançou-se uma plataforma de acordo entre o Sindicato dos Bancários do Norte e a Comissão Executiva de Contratação, em torno de uma proposta mediadora apresentada às partes pelos Ministérios do Trabalho e das Finanças e do Plano, havendo os Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas recusado tal plataforma.

Em consequência, foi determinada a arbitragem obrigatória para dirimir o conflito entre os Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas e a CEC, que igualmente se gorou por não ter sido nomeado pelas referidas associações sindicais o árbitro de parte, o que justificou, nos termos das alíneas b) e c) do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o despacho do Ministro do Trabalho de 31 de Março de 1978, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16/78, de 29 de Abril, constituindo uma comissão técnica para proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector.

Entretanto, e logo em seguida ao acto de conciliação obrigatória, o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas reconsiderou a sua posição negocial, reatando com o Sindicato dos Bancários do Norte a negociação directa com a CEC, obtendo-se afinal um instrumento de acordo geral no que respeita ao segundo e apenas parcial no que toca ao primeiro.

No âmbito da comissão técnica houve pois que ponderar as condições obtidas por acordo e regulamentar por via integradora todas aquelas que por incidentes de percurso estranhas ao processo negocial haviam merecido entendimentos diferentes entre os três sindicatos outorgantes e a CEC.

Daí resultou o texto formal do acordo, o despacho interpretativo do Ministro das Finanças e do Plano de 2 de Maio de 1978, publicado no *Diário da República*, n.º 108, de 11 de Maio, e a presente portaria, que corresponde à indispensabilidade de definir a disciplina colectiva laboral do sector e visa a uniformidade da mesma.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Tesouro, do Planeamento

e do Trabalho, ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

BASE I

(Âmbito)

1 — As cláusulas 4.ª a 21.ª, 24.ª, 25.ª, 33.ª a 38.ª, 44.ª a 47.ª, 49.ª, n.º 2 e 6 da cláusula 51.ª, n.ºs 4, 5 e 7 da cláusula 53.ª, 54.ª, 57.ª, n.º 2 e 3 da cláusula 60.ª, 61.ª, n.º 3 da cláusula 62.ª, n.º 3 da cláusula 64.ª, alínea d) do n.º 2 da cláusula 76.ª, 77.ª, n.ºs 3 e 5 da cláusula 82.ª; n.º 3 da cláusula 84.ª, 85.ª, n.º 4 da cláusula 87.ª, 88.ª, 90.ª, 91.ª, n.º 2 da cláusula 93.ª, 94.ª, 97.ª, 99.ª, 100.ª, alínea d) do n.º 2 e n.ºs 4 e 9 da cláusula 101.ª, 102.ª, n.ºs 1, 2, 4, 5, 6 e 7 da cláusula 103.ª, 104.ª a 123.ª, 127.ª a 147.ª, 152.ª a 158.ª e 162.ª, os anexos I a XII, o anexo transitório e o regulamento de higiene e segurança no trabalho do acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e, parcialmente, o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, nesta data publicado, são aplicáveis aos trabalhadores ao serviço daquelas filiados ou que se possam filiar no Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — As cláusulas 4.ª a 21.ª, 34.ª, 35.ª, 44.ª, 90.ª, 152.ª, 153.ª e 154.ª e os anexos I e XII do acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e, parcialmente, o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, nesta data publicado, são aplicáveis no continente aos trabalhadores ao serviço daquelas filiados ou que se possam filiar no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

BASE II

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor e produz efeitos no tocante a todas as matérias nos mesmos termos da convenção colectiva de trabalho referida na base anterior.

Ministérios das Finanças e do Plano e do Trabalho, 12 de Maio de 1978. — O Secretário de Estado do Tesouro, *José de Oliveira Marques*. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serão*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

PE da revisão salarial do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro — Rectificação

Tendo sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/77, de 8 de Março, com inexactidões a portaria em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

No n.º 1 do artigo 1.º, onde se lê: «... exerçam o comércio a retalho, nomeadamente supermer-

cados, hipermercados, charcutarias e mercearias ...», deve ler-se: «... o comércio a retalho ou por grosso, e nomeadamente aos supermercados, hipermercados, charcutarias e mercearias ...»

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e várias associações sindicais

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e várias associações sindicais, nesta data publicado, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade económica naquela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos

nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e a Fed. Nacional dos Sind. de Trabalhadores de Comércio e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação e é válido por dezoito meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período de tempo, se qualquer das partes contratantes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de um dos períodos de vigência.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições gerais de admissão)

1 — Para preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal deverá preferencialmente recorrer aos trabalhadores actualmente ao seu serviço, a não ser que, ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados, verifique que não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

2 — As empresas procurarão admitir prioritariamente desempregados e deficientes devendo para isso antes das admissões consultar o serviço de desempregados do sindicato respectivo, o Serviço Nacional de Emprego e as associações de deficientes.

3 — No acto de admissão deverá elaborar-se um documento escrito e assinado por ambas as partes, em quadruplicado, sendo dois exemplares para a entidade patronal e dois exemplares para o trabalhador, devendo cada uma destas partes enviar à associação patronal ou sindicato respectivo uma cópia de que conste o seguinte:

- a) Categoria profissional;
- b) Classe, escalão ou grau;
- c) Retribuições (remuneração, subsídios, etc.);
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

4 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior implica para esta obrigação de aceitar como presuntivamente válidas todas as declarações feitas pelo trabalhador que digam respeito às condições de admissão.

5 — Caso existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

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

6 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau de antiguidade por este adquiridos ao serviço

de outra empresa, desde que, no acto de admissão, o trabalhador dê por escrito conhecimento à nova entidade patronal das referidas condições.

7 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicáveis à nova entidade patronal.

8 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

A) As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — Caixeiros, similares e profissionais em armazéns:

- a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade tendo as habilitações mínimas legais;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II — Profissionais de escritório e profissões correlativas:

- d) Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exercerem a profissão à data da entrada em vigor deste contrato.

III — Cobradores:

- e) Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais.

IV — Telefonistas:

- f) Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais.

V — Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- g) Paquetes, continuos e porteiros: idade não inferior a 15 anos e habilitações mínimas legais;
- h) Guardas: idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

VI — Profissionais de electricidade e electrónica:

- i) Idade não inferior a 15 anos, as habilitações escolares mínimas legais e a respectiva carteira profissional obtida nos seguintes termos:

1 — A carteira profissional deverá ser solicitada por proposta fornecida pelo Sindicato à direcção do mesmo, acompanhada do diploma do curso de montador electricista, montador radiotécnico ou curso geral de electricidade, passado por uma escola industrial portuguesa;

1.1 — O diploma referido no n.º 1 deste grupo poderá ser substituído por um certificado de exame de

habilitação, prestado nos termos que vierem a ser estabelecidos;

1.2 — Transitoriamente, o diploma e o exame mencionados no n.º 1 poderão ser substituídos por um documento onde constem a categoria e as especialidades profissionais, abonadas nos termos do ponto 1.3, e a classificação será feita nos termos seguintes:

- a) Serão admitidos como aprendizes os indivíduos menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado três anos de efectivo serviço na profissão de electricista;
- b) Passam à categoria de ajudantes os aprendizes maiores de 17 anos que tenham completado três anos de efectivo serviço;
- c) Serão admitidos na categoria de ajudantes os indivíduos maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos mencionados no ponto 1 deste grupo;
- d) Passam à categoria de pré-oficial os indivíduos com mais de 16 anos que tenham completado com aproveitamento os cursos mencionados no ponto 1 deste grupo e os ajudantes que tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço nesta categoria;
- e) Passam à categoria de oficial os indivíduos que, na categoria de pré-oficial, tenham completado dois anos de bom e efectivo serviço.

1.3 — A comprovação dos anos de serviço, prevista nas alíneas anteriores, deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, sob a responsabilidade daquela, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

1.4 — São considerados para os efeitos previstos na alínea d) os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas, com os cursos mencionados no ponto 1 deste grupo, e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, torpedeiros, detectores e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e Escola Militar de Electro-Mecânica e cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

2 — A carteira profissional será passada pela direcção do Sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho, sendo documento obrigatório a apresentar pelo trabalhador no desempenho da sua profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

VII — Profissionais de transportes e garagens:

i) Motoristas; idade não inferior a 21 anos e respectiva carta de condução;

ii) Restantes categorias de profissionais de transportes e garagens: idade não inferior a 18 anos e as habilitações escolares mínimas legais.

As habilitações mínimas referidas nesta cláusula não serão obrigatorias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já

exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.ª

(Readmissão)

A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período máximo de sessenta dias.

No acto de admissão, deverão as condições do período experimental e da prestação de trabalho em geral constar de documento escrito, a que o trabalhador deverá dar também o seu acordo por escrito.

3 — No período experimental, a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador quando este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito que deverá ser entregue ao trabalhador com quinze dias de antecedência, não dando lugar a qualquer indemnização ou compensação. O trabalhador deverá cessar as suas funções logo que receba a comunicação, tendo, no entanto, direito a receber a remuneração do período de aviso prévio.

4 — Aos trabalhadores cujas funções constem dos grupos I, II, III e IV do anexo II poderá o prazo referido no n.º 1 ser alargado até noventa dias, desde que tal conste em documento subscrito por ambas as partes.

5 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por afiliação ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

7 — A admissão deve ser participada ao Sindicato respectivo pela entidade patronal até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que se torne efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, data de admissão e nascimento.

Durante o período experimental, o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura.

Cláusula 7.^a

(Admissões para efeitos de substituição)

São permitidas as admissões para efeitos de substituição de trabalhadores ausentes por impedimento prolongado devidamente justificado.

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído, e, desde que esta circunstância conste de documento subscrito por ambas as partes, sem prejuízo do prazo estabelecido no n.º 7.

A retribuição do substituto deve ser, pelo menos, a que estabelecer a tabela salarial do CCT para o substituído.

O contrato celebrado com o substituto caduca por força da apresentação do substituído, obrigando-se a entidade patronal a conceder àquele um aviso prévio de quinze dias sem o que a admissão se tornará definitiva.

Quando a caducidade ocorra após o período experimental, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação de um sexto da sua retribuição mensal por cada mês de serviço prestado.

Para efeitos deste número, a fracção de mês superior a cinco dias conta-se sempre como mês completo de serviço.

Qualquer trabalhador admitido ao abrigo desta cláusula que, findos os duzentos e setenta dias de calendário seguidos ou interpolados, se mantenha ao serviço passará aos quadros efectivos da empresa, contando-se a antiguidade desde a data da primeira admissão para efeitos de substituição.

Exceptua-se o caso da substituição motivada pelo cumprimento de serviço militar obrigatório pelo substituído, cujo prazo é o que durar esse impedimento.

7 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de trinta dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva, a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo de remunerações auferidas e respectiva categoria.

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão que os classificar, no prazo de sessenta dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, sem prejuízo de que a retribuição da categoria atribuída produza efeitos desde a data da entrada em vigor deste CCT, ouvidos os delegados sindicais, se os houver, e com a comunicação ao sindicato respectivo.

3 — A atribuição referida no número anterior só se tornará definitiva se até trinta dias após a recep-

ção da comunicação os trabalhadores não reclamarem dela por intermédio do sindicato.

4 — Quando os trabalhadores desempenhem com carácter de regularidade funções a que correspondem diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a categoria mais qualificada e a correspondente retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 33.^a

5 — Não havendo acordo na atribuição da nova categoria, qualquer das partes poderá recorrer para as instâncias judiciais competentes.

Cláusula 9.^a

(Dotações mínimas)

I — Trabalhadores do comércio e armazém:

1 — Na classificação dos trabalhadores dos caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	2
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

3 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

II — Trabalhadores de escritório e correlativos:

1 — Na classificação dos trabalhadores de escritório será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Categorias profissionais	Número trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário...	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário...	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário...	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados em conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei deste contrato colectivo de trabalho;

- b) Promover e dinamizar, na medida do possível, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
 - c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos e que digam respeito aos interesses dos trabalhadores;
 - d) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
 - e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador;
 - f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia a fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens.
- Qualquer observação ou admoestaçāo terá de ser feita com urbanidade;
- g) Dispensar obrigatoriamente, nos termos da lei e do presente contrato, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, com funções em instituições de previdência ou em comissões de conciliação e julgamento, sem que daí possa resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;
 - h) Segurar todos os trabalhadores;
 - i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
 - j) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo mediante prévio acordo escrito dos trabalhadores, com informação ao sindicato respectivo;
 - l) Permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade patronal;
 - m) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço; de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo dentro dos limites permitidos por lei;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado, salvo quanto ao especialmente disposto sobre esta matéria no presente CCT;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas, sem retribuição certa mínima, vinculados por contrato de trabalho, bem como admitir trabalhadores já empregados a tempo inteiro noutra empresa;
- j) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice.

Cláusula 12.^a

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

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a que ofenda directamente o trabalhador dá a este a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nas referidas cláusulas.

Cláusula 13.^a

(Transferência do trabalhador)

1 — Se da transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 11.^a não resultar prejuízo sério, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva transferência.

2 — Caso o trabalhador justificadamente não dê o seu acordo à citada transferência, pode o trabalhador rescindir o contrato com direito às indemnizações legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 14.*

(Deveres do trabalhador)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e/ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham que privar;
- g) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Guardar segredo profissional, não divulgando informações referentes a práticas ou métodos de produção e/ou comercialização.

Cláusula 15.*

(Alteração da entidade patronal)

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os trinta dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido, por carta registada, os trabalhadores ausentes por motivo justificado, desde que seja conhecida a sua morada.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas as condições de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses, salvo comprovada impossibilidade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que for considerada no seu conjunto mais favorável pelo sindicato ou sindicatos representativos da maioria dos trabalhadores.

Cláusula 16.*

(Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, sem prejuízo do regime dos despedimentos previsto na lei.

2 — Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores que permaneçam na empresa serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.*

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será somente de segunda a sexta-feira e não poderá exceder quarenta horas em cada semana, sem prejuízo do horário de menor duração que já esteja a ser praticado nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de três a cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Nas empresas que tenham escritórios ou armazéns junto dos estabelecimentos, poderá o horário de escritório ou armazém ser regulado pelo horário do estabelecimento, mediante autorização do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o limite de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1 desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

6 — Durante o período de encerramento para almoço não podem os trabalhadores permanecer nos respectivos postos de trabalho.

Cláusula 18.*

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado nos casos previstos na lei. Em qualquer caso, serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário, sempre que o comuniquem, os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores que tenham prestado mais de cem horas extraordinárias ao longo do ano;
- b) Os trabalhadores com idade inferior a 18 anos;
- c) Os trabalhadores que tenham estado ausentes por doença comprovada ou incapacidade física justificada em qualquer dos doze dias imediatamente anteriores ao dia para o qual se verifique a solicitação;
- d) Os trabalhadores que frequentem cursos para especialização profissional;
- e) Os dirigentes e delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência e membros da comissão paritária;
- f) Todos os trabalhadores que habitem em localidade diferente da do local de trabalho.

3 — A prestação de trabalho extraordinário não pode exceder em caso algum cento e vinte horas anuais, salvo motivo urgente e inadiável devidamente justificado e obtido o acordo do trabalhador dando conhecimento aos representantes sindicais na empresa.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário atinja a hora habitual de refeição do trabalhador, este terá direito ao pagamento da mesma mediante apresentação do recibo.

6 — Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário do transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

7 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

Cláusula 19.*

(Horário de trabalho — Princípio geral)

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

2 — Na fixação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos os trabalhadores interessados e a comissão sindical ou intersindical da empresa. Em caso de desacordo, a assembleia do conjunto dos trabalhadores do respectivo estabelecimento será soberana na decisão.

3 — Qualquer modificação dos horários de trabalho estabelecidos após a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, salvo as adaptações decorrentes da sua aplicação, sem a observância do disposto no número anterior dá ao trabalhador direito à rescisão do contrato ou a receber da entidade patronal as importâncias referentes aos encargos impostos pela modificação durante o tempo em que estas se verifiquem.

Cláusula 20.*

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Só poderá haver isenção do horário de trabalho quando não haja oposição fundamentada da comissão sindical ou intersindical da empresa ou do respectivo sindicato e os trabalhadores abrangidos dêem o seu acordo. Os requerimentos de isenção devem ser entregues no Ministério do Trabalho e no sindicato respectivo, acompanhados pelas referidas declarações de anuência.

2 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está sujeito aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, exceder os limites do horário semanal fixado no CCT.

3 — As isenções de horário de trabalho não dão direito a qualquer retribuição.

4 — Em relação aos trabalhadores actualmente isentos de horário de trabalho, a retribuição especial respectiva será integrada na retribuição normal.

Cláusula 21.*

(Retribuição do trabalho nocturno)

1 — Para efeitos do presente contrato considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao cálculo das remunerações devidas pelo trabalho extraordinário de acordo com a cláusula 18.*

Cláusula 22.*

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos, ouvida a comissão sindical na empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Não se considera por turnos o trabalho prestado em rotação de horário; quando a rotação se reportar apenas aos dias referidos no n.º I da cláusula 37.^a e para os efeitos aí previstos.

4 — A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

5 — Os trabalhadores em horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a uma redução de meia hora por dia no período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — A escala de turnos rotativos deverá ser fixada com um mês de antecedência.

Cláusula 23.^a

(Remuneração de trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de 1500\$, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

2 — Este subsídio será acumulável com o subsídio de horas nocturnas, quando elas se tiverem verificado.

Cláusula 24.^a

(Remuneração da equipa de prevenção)

1 — Os trabalhadores que façam parte do serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de 1000\$, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

2 — O trabalho prestado pelos trabalhadores de prevenção é remunerado de acordo com o disposto nas cláusulas 18.^a e 37.^a, embora não conte para os limites estabelecidos no n.º 3 da cláusula 18.^a

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.^a

(Retribuição certa mínima)

1 — Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estabelecidas no referido anexo compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II.

4 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente em comissões.

5 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alterada pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os nove meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores àquela.

6 — As empresas devem constituir um fundo anual até ao montante de 6000\$ para poderem fazer face a falhas de caixa.

Cláusula 26.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao fim do mês seguinte àquele em que emitiu a factura da venda.

Cláusula 27.^a

(Documento de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local não seja fixo.

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente selados nos termos da lei. Poderão optar pela atribuição de um abono diário não inferior a 400\$ durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 200\$;
Almoço ou jantar — 100\$.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço de um litro de gasolina super. Todos os encargos com o veículo, designadamente o seguro, consideram-se incluídos no referido coeficiente de 0,25. Exceptua-se o seguro de passageiros transportados por ordem recebida da entidade patronal, caso em que o respectivo encargo caberá à empresa.

5 — No caso de a empresa fornecer as viaturas aos trabalhadores, estas terão de ter o seguro de responsabilidade civil ilimitada compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 29.*

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e até um raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais da deslocação do trabalhador para o local definido nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 30.*

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como horas extraordinárias, do tempo de trajecto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho.

Cláusula 31.*

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as deslocações ao estrangeiro.

Cláusula 32.*

(Deveres especiais das empresas nas grandes deslocações)

1 — Nestas deslocações, as empresas ficam dispensadas do pagamento do subsídio previsto no n.º 3 da cláusula 28.*, o qual será substituído por outro de montante superior, a fixar por acordo entre as partes e tendo em atenção o custo de vida no local para onde o trabalhador se deslocá.

2 — Por iniciativa da entidade patronal, o subsídio nas grandes deslocações pode ser substituído pelo compromisso de pagamento de todas as despesas normais de estadia realizadas pelo trabalhador, desde que devidamente comprovadas através dos respectivos documentos de despesa.

3 — As empresas ficam ainda obrigadas:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, passaporte e vacinas necessárias;
- b) A manter inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados;
- c) A segurar os trabalhadores deslocados contra riscos de viagem em montante não inferior a 1000 contos.

4 — Sempre que a grande deslocação seja superior a trinta dias consecutivos, a empresa deve celebrar com o trabalhador deslocado um contrato escrito em que se contenham as condições e regalias estabelecidas para a deslocação.

Cláusula 33.*

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

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido na categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo através do mapa de quotizações.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste gênero quando não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 34.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua integralmente outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição mínima da categoria do substituído, durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e vinte dias, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, se o substituto se mantiver no desempenho das funções para além do prazo fixado no número anterior, passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos, desde a data em que teve início a substituição.

Cláusula 35.^a

(Diuturnidades)

1 — As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de 500\$ por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — As diuturnidades previstas poderão deixar de ser concedidas se a retribuição estabelecida voluntariamente pela entidade patronal já for superior ao valor da retribuição mínima da respectiva categoria acrescida das diuturnidades vencidas.

3 — Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição à retribuição mínima que auferia na categoria anterior das diuturnidades a que tinha direito.

4 — A diuturnidade será processada à entrada em vigor deste contrato ou no mês seguinte à data em que aquele período se complete, contando-se para o efeito a antiguidade do trabalhador nessa data.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, no primeiro dia da semana anterior à do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

(Período de descanso semanal)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, tendo ainda todos os trabalhadores direito a um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, salvo se outro dia for acordado entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio (dia do trabalhador);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

3 — São igualmente obrigatórios o feriado municipal da localidade ou, quando este não exista, o feriado distrital, bem como a terça-feira de Carnaval, em relação aos quais poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 38.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho praticado em dias de descanso semanal complementar ou feriados será acrescido de 200% da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Qualquer fração de trabalho prestado nos dias de descanso semanal complementar e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente ao trabalho efectivo prestado durante três horas, só havendo, porém, direito ao dia de descanso referido no número anterior desde que a fração de trabalho prestado seja superior a cinco horas.

Cláusula 39.^a

(Período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição trinta dias consecutivos de férias.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre

do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decorso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

6 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso obrigatório.

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

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

10 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

11 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

12 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado, salvo o disposto na lei.

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

14 — A prova da situação de doença prevista no n.º 13 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

15 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, os trabalhadores receberão, além da indemnização a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias não gozadas, bem como a parte proporcional de férias e subsídio relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

16 — No ano de 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.

17 — 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.

18 — Os dias de férias que excedam 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 esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 40.*

(Subsídio de férias)

1 — Até oito dias antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no n.º 3 da cláusula 39.*

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

Cláusula 41.*

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 42.*

(Definição de falta)

Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas só na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com exceção das referidas nas alíneas e) e j) da cláusula 43.*, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 43.*

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador, incluindo exames ou tratamentos médicos decorrentes, desde que estes não possam ter lugar fora das horas normais de serviço;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, comissão paritária prevista neste contrato, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) Casamento, durante quinze dias seguidos de calendário;
- f) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- g) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- h) Durante dois dias consecutivos por falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- i) Nascimento de um filho, durante três dias;
- j) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado. As faltas previstas nesta alínea serão acrescidas dos dias para viagens se as houver;
- l) Ocorrer a sinistros no exercício de funções de bombeiro voluntário;
- m) Doação de sangue a título gracioso durante meio dia e nunca mais de uma vez por semestre.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos invocados.

Cláusula 44.*

(Faltas não justificadas)

Consideram-se não justificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 45.*

(Consequência das faltas)

1 — As faltas referidas na cláusula 43.* não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, sem prejuízo do disposto na cláusula 50.* em relação ao n.º 3.

2 — As faltas referidas na cláusula anterior implicam perda de retribuição e, além disso, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade e ainda a partir da sexta falta não justificada, em cada ano, a diminuir no período de férias imediato e respectivo subsídio e até um terço deste período um dia por cada três faltas nestas condições.

3 — As faltas previstas no n.º 2 da cláusula 42.*, se não justificadas, implicam perda de retribuição e, a partir da sexta falta em cada ano, regula-se pelo disposto no número anterior.

4 — A falta de veracidade dos factos alegados, referidos na cláusula 43.*, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 44.*, além de se considerarem faltas não justificadas, podem constituir infracção disciplinar.

Cláusula 46.*

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

2 — São garantidos o lugar, demais regalias e as retribuições que se forem vencendo, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, por factos resultantes da relação de trabalho, enquanto não for proferida a sentença.

3 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalhador vier a ser condenado e o pagamento da retribuição suspende-se se o despacho de pronúncia indicar a inoriminação do trabalhador.

4 — Se a prisão resultar de factos estranhos à relação de trabalho, serão apenas garantidos o lugar e demais regalias que o trabalhador usufruir à data da detenção, se este vier a ser absolvido.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.*

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal ou gestor público:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, de-

signadamente as que impliquem 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 noventa dias, que poderá ter início a um mês do parto; sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença do parto, desde que haja um pré-aviso por escrito de noventa dias;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição líquida; quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa, devendo a trabalhadora assinar declaração da cessação do crédito correspondente ao adiantamento recebido;
- d) Interromper o trabalho diário, pelo total de duas horas, repartidas por um máximo de dois períodos, para assistência dos filhos até ao máximo de doze meses após o parto. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- e) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas, na sua ocorrência e necessidade;
- f) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 48.*

(Trabalho de menores)

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

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

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

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

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas.

Cláusula 49.*

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentam quaisquer cursos de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou equiparado, terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa de meia a duas horas por dia, sem prejuízo da retribuição, durante o ano lectivo e até ao limite de cento e vinte horas por ano;
- b) Gozar férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, por períodos não inferiores a sete dias consecutivos de calendário;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até três dias consecutivos por ano lectivo para preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como prova da sua assiduidade.

3 — Os trabalhadores poderão optar, no início do curso, entre os horários praticados na empresa para a sua função, por aquele que melhor satisfizer as suas necessidades de estudo.

4 — Relativamente aos menores, as empresas deverão cumprir as disposições do Estatuto do Ensino Técnico quanto à aprendizagem e formação profissional.

5 — A manutenção das regalias nesta cláusula depende da matrícula e frequência de, pelo menos, metade das disciplinas do respectivo ano lectivo e da prova de aproveitamento escolar final do trabalhador, a qual deverá ter por base um terço das cadeiras do curso.

CAPÍTULO VIII

Condições sociais

Cláusula 50.*

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagaráo aos seus trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de noventa dias, em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder seis dias.

3 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva caixa de previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

4 — O disposto nesta cláusula só produz efeitos enquanto o subsídio atribuído pelas instituições de previdência não cobrir os 100% da remuneração do trabalhador.

Cláusula 51.*

(Complemento por acidente ou doença profissional)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, esta diligenciará à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — As entidades patronais indemnizarão os trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e responsabilizar-se-ão por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.*

(Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais)

1 — A entidade patronal obriga-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 dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores estão obrigados a cumprir as disposições em vigor.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores das empresas nos campos da higiene, segurança e saúde compete à sua própria vigilância, verificando se é cumprida a legislação em vigor e transmitindo à empresa as reivindicações quanto aos serviços em causa.

Cláusula 53.*

(Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais)

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizam no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposição excessiva ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas por cada sexo;
- b) Disporem de água canalizada;
- c) Serem iluminadas e ventiladas;
- d) Possuïrem lavatório por cada grupo de dez trabalhadores ou fração;
- e) Uma bacia sanitária por cada grupo de vinte e cinco trabalhadores do sexo masculino ou quinze do sexo feminino;
- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante;
- g) As instalações de vestiário devem situar-se em salas separadas por sexo, quando tal se justifique e disporem de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 54.*

(Infracções disciplinares)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

Cláusula 55.*

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas neste contrato.

Cláusula 56.*

(Sanção disciplinar)

1 — Sem prejuízo dos efeitos legais das faltas injustificadas, às infracções disciplinares por violação dos deveres consagrados na lei e neste contrato, são aplicáveis as seguintes sanções, em conformidade com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até dez dias úteis de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) requerem processo disciplinar escrito com audiência do ar-guido.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 57.^a

(Princípio geral)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 58.^a

(Direito à reunião)

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

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

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

Cláusula 59.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

1 — Nas empresas com cem ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 60.^a

(Direitos dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

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

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

4 — A cada membro da direcção do sindicato é atribuído para o exercício das suas funções um crédito de trinta e duas horas mensais.

5 — Para o exercício das suas funções, dispõem os delegados sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

6 — As faltas previstas nos dois números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias, de carácter regular e permanente.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, para prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

8 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

Cláusula 61.^a

(Organização sindical)

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Até 30 trabalhadores — 1 delegado;
- b) De 31 a 99 trabalhadores — 2 delegados;
- c) De 100 ou mais trabalhadores — o número que resulte da aplicação da fórmula $\frac{2 + N - 100}{99}$, representando N o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea c) do n.º 3 será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais, quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

Cláusula 62.^a

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integrem comissões sindicais da empresa ou intersindicais de delegados.

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

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 63.^a

(Garantias e manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores em relação a direitos adquiridos, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão regulados exclusivamente pela presente contratação colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

Lisboa, 2 de Março de 1978.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
Alberto José Figueiredo David.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação dos Sindicatos Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Manuel Godinho Ferreira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

António Manuel Godinho Ferreira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Alberto José Figueiredo David.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Armazém do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Alberto José Figueiredo David.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Telefonaístas de Lisboa:

João Inácio Freitas.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Empregados de Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Ofícios Correlativos:

José Fernando Quitéria Ribeiro.

ANEXO I

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

Chefe de compras. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla as compras da empresa.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. — O trabalhador que na empresa ou numa secção dirige o serviço e o pessoal da empresa ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis de armazém.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; visita os clientes e recebe as reclamações destes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao cliente; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do pro-

duto; anuncia o preço e condições de pagamento, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomendas e transmite-as para execução.

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

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Demonstrador. — O trabalhador que faz demonstrações junto dos clientes ou exposições, enaltece as qualidades do artigo e mostra a forma da sua utilização antes ou depois da venda.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebeu numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo, para esse fim, utilizar os meios de transporte postos à sua disposição pela empresa.

Embalador. — O trabalhador que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

Operador de máquinas. — O trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas.

Servente ou auxiliar de armazém. — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadoria e efectua serviços complementares de armazém.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Grupo II

Contabilista ou técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de

forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisão a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial; perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Repcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário(a). — Trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e ou de esteno-dactilógrafa, tem conhecimentos de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa, libertando-as ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços, de escritório, departamento ou divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal, sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — O chefe de secção coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um sector de serviço administrativo.

Subchefe de secção. — O subchefe de secção tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico, e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e/ou correlativos.

Guarda-livros. — Ocupa-se 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.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que tem como principal função redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior, sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Operador de «telex». — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Escriturário. — Executa várias tarefas que variam consoante a importância e natureza do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe

competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Caixa. — O trabalhador que como função exclusiva ou predominante tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Grupo III

Cobrador. — O trabalhador que fora dos escritórios procede a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de ser-

viços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Lisboa, 2 de Março de 1978.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Alberto José Figueiredo David.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação dos Sindicatos Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Manuel Godinho Ferreira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

António Manuel Godinho Ferreira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Alberto José Figueiredo David.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Armazém do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Alberto José Figueiredo David.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Telefónistas de Listas:

João Inácio Freitas.

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Empregados de Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Ofícios Correlativos:

José Fernando Quiteria Ribeiro.

Rectificação ao n.º 3 da cláusula 21.º, de harmonia com o acordado na reunião n.º 3 da fase de conciliação (acta n.º 3, de 12 de Janeiro de 1977).

Cláusula 21.º

(Retribuição do trabalho nocturno)

3 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas pelo trabalho extraordinário.

Pela Associação Nacional dos Grossistas de Material Eléctrico, Fotográfico e Electrónico:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Alberto José Figueiredo David.

Lisboa, 2 de Março de 1978.

Depositado em 8 de Maio de 1978, a fl. 82 do livro n.º 1, com o n.º 77, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Contrato colectivo de trabalho das instituições de crédito

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

(Âmbito)

I — O presente contrato colectivo de trabalho é vertical e obriga as instituições de crédito e parabancárias, públicas ou privadas, que o subscreverem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — São também abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, tendo sido contratados em Portugal, sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa sua agência, filial, sucursal ou delegação.

3 — As instituições de crédito com representação no estrangeiro que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

Cláusula 3.ª

(Vigência de forma de revisão)

I — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do Boletim do Trabalho e Emprego que o publicar.

2 — O período de vigência do mesmo CCT é de dezoito meses, mas se a lei vier a consentir que todas ou parte das suas cláusulas tenham um período de vigência inferior, este será, quanto a elas, o mínimo que a lei permitir.

3 — Esta convenção mantém-se; porém, em vigor até ser substituída por outra.

4 — A todo o tempo e após um ano de vigência, qualquer das partes pode tomar a iniciativa da denúncia e consequente revisão; quanto às cláusulas referidas na segunda parte do n.º 2, poderão ser denunciadas e revistas nos termos da lei.

5 — A proposta de revisão deverá ser apresentada por escrito e considerar-se-á aceite o seu conteúdo se não houver resposta, também por escrito, no prazo de cinquenta dias imediatos à recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão no prazo de quinze dias a contar da data da recepção da resposta, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

(Enquadramento nos grupos)

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito serão enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

Cláusula 5.^a

(Níveis de retribuição)

1 — Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.^a comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

A) Grupo I:

- a) Sem funções específicas ou de enquadramento: níveis 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 10;
- b) Com funções específicas ou de enquadramento: níveis 5 a 18.

B) Grupo II:

- a) Sem funções de chefia: níveis 3 a 6;
- b) Com funções de chefia: níveis 5 a 8.

C) Grupo III:

- a) Sem funções de chefia: níveis 2 a 4;
- b) Com funções de chefia: nível 5.

D) Grupo IV:

- a) Sem funções de chefia: níveis 1 e 2;
- b) Com funções de chefia: nível 3.

2 — As instituições não poderão praticar retribuições de montante diferente do fixado para cada nível no anexo II.

Cláusula 6.^a

(Garantia de exercício de funções)

O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 7.^a e na cláusula 21.^a

Cláusula 7.^a

(Mudança de grupos: efeitos)

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido no n.º 1 da cláusula 14.^a, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — Nenhum trabalhador por força da sua passagem para outro grupo poderá ser prejudicado no acesso ao nível de retribuição que teria se se mantivesse no grupo de origem.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou não será contado ao trabalhador transferido o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Independentemente das habilitações mínimas, os cobradores com dez anos de exercício de cargo terão preferência absoluta no acesso ao grupo I para os serviços de tesouraria sobre os trabalhadores que não pertençam já aos quadros destes serviços.

5 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, vigilantes, guardas e motoristas terão acesso imediato ao grupo I logo que obtenham as habilitações exigidas para a admissão neste grupo, não pressupondo este acesso a modificação de funções, a qual ficará dependente da existência de vaga.

Cláusula 8.^a

(Exercício de funções superiores ao nível do trabalhador)

1 — O exercício, por período superior a trinta dias consecutivos, de funções a que corresponda nível superior ao do trabalhador dá a este o direito a receber a respectiva retribuição durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 9.^a

(Habilidades mínimas)

1 — São as seguintes as habilidades mínimas exigidas para a admissão nas instituições:

- A) Grupo I — Curso geral dos liceus (antigo 2.º ciclo do ensino liceal) ou habilitação equivalente;
- B) Grupo II — Escolaridade obrigatória, se não forem exigidos qualquer curso especial ou carteira profissional;
- C) Grupos III e IV — Escolaridade obrigatória e carteira profissional, quando exigida.

2 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidate requeira, pela sua especialização técnica, habilidades superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou à prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

Cláusula 10.^a

(Idade mínima de admissão)

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — A idade mínima de admissão para vigilantes, guardas e motoristas é de 21 anos.

3 — A idade mínima de admissão para os filhos de empregados falecidos é de 16 anos.

Cláusula 11.^a

(Liberdade de admissão e condições de preferência)

1 — Compete às instituições contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e deste contrato.

2 — Cada instituição admitirá em cada cem trabalhadores pelo menos dois diminuídos físicos.

3 — As instituições comunicarão ao sindicato respectivo as admissões efectuadas ao abrigo do número anterior.

4 — Na admissão de trabalhadores e em igualdade de condições a instituição dará preferência a:

- a) Desempregados bancários, inscritos nos sindicatos dos bancários, que não tenham sido despedidos com justa causa;
- b) Filhos menores de empregados falecidos ou impossibilitados de trabalhar, se a família estiver em precárias condições económicas;
- c) Viúvas de empregados bancários em precárias condições económicas.

5 — O período experimental é de quinze dias, mas quando a admissão diga respeito a cargos ou postos

de trabalho que exijam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade o período experimental será de quatro meses.

Cláusula 12.^a

(Preenchimento de lugares de técnicos)

1 — Para provimento de lugares de técnicos, as instituições observarão as seguintes regras:

- a) Abertura de concurso público, com identificação do perfil da vaga e, eventualmente, das provas a prestar;
- b) Em igualdade de condições, preferirão na admissão e pela seguinte ordem os candidatos que sejam:

- 1 — Trabalhadores da instituição em causa;
- 2 — Trabalhadores de outras instituições do sector.

2 — No caso de as instituições não procederem nos termos da alínea a) do número anterior, tais lugares serão preenchidos por escolha ou concurso de entre os trabalhadores da instituição em causa ou de outra instituição do sector.

Cláusula 13.^a

(Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados)

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, as instituições poderão, a título excepcional, convidar técnicos cujo currículo profissional o justifique.

Cláusula 14.^a

(Classificação na admissão)

1 — Com excepção do disposto no número seguinte, os trabalhadores serão classificados na primeira admissão em instituições de crédito, de acordo com os anexos I e II, nos termos seguintes:

- a) Grupo I — Nível 3;
- b) Grupo II — Nível 3;
- c) Grupo III — Nível 2;
- d) Grupo IV — Nível 1.

2 — Os trabalhadores admitidos para o exercício de funções específicas ou de enquadramento poderão ser classificados em níveis de admissão diferentes dos referidos no número anterior sempre que tal se justifique, atendendo ao perfil da função e ao currículo profissional do admitido.

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 15.^a

(Promoções obrigatórias por antiguidade)

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do

respetivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade em cada grupo:

a) Grupo I:

- Ao nível 4 — um ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — dez anos completos de serviço ou seis anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — vinte anos completos de serviço ou dez anos completos no nível 6;

b) Grupo II:

- Ao nível 4 — um ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — cinco anos completos de serviço ou quatro anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — doze anos completos de serviço ou sete anos completos no nível 5;

c) Grupo III:

- Ao nível 3 — um ano completo de serviço;
- Ao nível 4 — cinco anos completos de serviço ou quatro anos completos no nível 3;

d) Grupo IV:

- Ao nível 2 — cinco anos completos de serviço.

Cláusula 16.^a

(Promoções obrigatórias por mérito no grupo I)

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá anualmente proceder, no grupo I, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.^a, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as seguintes regras:

- a) As promoções abrangerão os trabalhadores que no ano anterior integravam os níveis 4 a 8;
- b) Os trabalhadores que integrem o nível 8 serão promovidos ao nível 10;
- c) O número total de promoções será de 5 % do total dos trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 8;
- d) A distribuição das promoções pelos diversos níveis far-se-á proporcionalmente ao número de trabalhadores de cada nível;
- e) Os totais apurados serão sempre arredondados por excesso para a unidade imediatamente seguinte.

2 — As promoções previstas no número anterior deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

(Funções específicas ou de enquadramento)

1 — Consideram-se funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, as quais serão remuneradas segundo a tabela de cada instituição, organizada nos termos do número seguinte.

2 — Dentro dos limites máximos e mínimos fixados no anexo IV, e em conformidade com o anexo III, cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

Cláusula 18.^a

(Subsídio de função)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que exerçam as funções constantes do anexo X terão direito, enquanto as desempenharem, a receber o subsídio referido no mesmo anexo.

2 — Os cobradores, ao fim de dez anos de exercício do cargo, mantêm o direito ao subsídio referido no número anterior, ainda que deixem de exercer as funções de cobrador, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimentos.

Cláusula 19.^a

(Procuradores)

Só podem ser procuradores os trabalhadores cuja retribuição não seja inferior à do nível 6.

Cláusula 20.^a

(Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV)

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado-geral e ajudante de encarregado-geral, quando o número de trabalhadores sob a sua orientação seja igual ou superior a oitenta;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado, sempre que existam em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento mais do que nove trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais do que cinco.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se pertencentes à mesma categoria profissional:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviço de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

Cláusula 21.^a

(Obrigatoriedade de colocação noutras funções dos trabalhadores dos serviços especializados e de outras categorias profissionais.)

Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelo grupo II ou pelo grupo III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos do grupo I ou III, consoante as habilitações que possua.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 22.^a

(«Contrôle» de gestão das instituições de crédito)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizarem, mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — As comissões de trabalhadores compete, nomeadamente, o exercício do *contrôle* de gestão.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei às comissões e delegados sindicais.

Cláusula 23.^a

(Exercício da actividade sindical)

Para exercício da actividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais que julguem necessários;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente da retribuição e do período de férias;

- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e das comissões sindicais, devendo ser, neste último caso, uma sala própria tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste contrato, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das instituições o cumprimento deste contrato e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas na actual convenção ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

(Quotização sindical)

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O regime previsto no número anterior só se aplicará relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestam serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização de desconto só pode ser revogada três meses após a sua entrega, por meio de nova declaração escrita.

5 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

Cláusula 25.^a

(Mapas de pessoal)

As instituições devem enviar, convenientemente preenchidos, ao respectivo sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização sindical, conforme os modelos requisitados ao mesmo organismo, devendo as anomalias verificadas nestes mapas ser rectificadas no segundo mapa posterior àquele em que foram encontradas.

Cláusula 26.^a

(Proibições às instituições)

1 — É proibido às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste contrato ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.^a deste contrato;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- h) Impor qualquer tipo de vestuário, designadamente farda, aos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 27.^a

(Obrigações da instituição)

É obrigatório para a instituição:

- a) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato e seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, a actividade, fun-

ções ou cargos desempenhados e todas as referências que forem solicitadas pelo interessado;

- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem, e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo.

Cláusula 28.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas, por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recuar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da estrutura sindical.

Cláusula 29.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores para com as instituições:

- a) Exercer de forma diligente, leal e conscientiosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas, e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão, salvo na medida em que essas normas e instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, sem prejuízo do exercício do controlo de gestão;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso normal, acidentes e riscos da profissão;
- e) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sendo caso disso, informar dos méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente CCT.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa.

Cláusula 30.^a

(Cooperativas de bancários)

A solicitação dos sindicatos dos bancários, as instituições poderão dispensar, por período limitado, trabalhadores para a colaboração no lançamento de

cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos, desde que considerem que tal não afecta a eficiência dos serviços.

Cláusula 31.^a

(Medicina do trabalho)

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 47 511 e no Decreto n.º 47 512, de 25 de Novembro de 1967.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e terão as atribuições definidas pelos diplomas referidos no n.º 1 desta cláusula.

3 — Por força do disposto nos números anteriores, aos trabalhadores serão assegurados, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine;
- b) A instituição ou quem a represente na direção ou fiscalização do trabalho, em caso de doença súbita ou de acidente de trabalho do trabalhador, assegurará os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos à vítima, bem como o transporte mais adequado para tais efeitos;
- c) Sem prejuízo do cumprimento das disposições legais sobre exames periódicos e ocasionais, os trabalhadores que exerçam habitualmente a sua actividade em locais subterrâneos serão obrigatoriamente inspecionados, pelo menos, uma vez por ano;
- d) Sempre que o solicitem, os trabalhadores serão submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, com o fim de verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, para efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico que se tornem necessários, à estrutura dos serviços de assistência médico-social — SAMS — ou similares, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, mediante requisição e pagamento pelas instituições das despesas referentes aos serviços prestados.

Cláusula 32.^a

(Higiene, salubridade e segurança no trabalho)

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado em anexo a este CCT e que

dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 33.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador terá direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto no CCT, se for superior.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador terá direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar em situação equiparada à que legalmente confere direito a abono de família, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista no CCT para os casos de invalidez.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador terá direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador terá direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.os 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as instituições devem diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

9 — Será garantida uma indemnização de 2500 contos, a favor daqueles que nos termos da lei civil a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

Cláusula 34.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A instituição não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A instituição não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da mesma localidade se este manifestar discordância fundamentada, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 122.^a, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela transferência feitas pelo trabalhador e pelas pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo.

Cláusula 35.^a

(Prioridade no preenchimento de vagas)

1 — No preenchimento das vagas, e uma vez reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á, em igualdade de condições, à seguinte ordem de preferência:

- a) Razões de saúde, devidamente comprovadas, do próprio trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar;
- b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;
- c) Cônjugue que exerce a profissão sem possibilidade de transferência na localidade solicitada ou zona próxima;
- d) Necessidade comprovada de assistência à família;
- e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;
- f) Residência dos ascendentes do 1.º grau, próprios ou do cônjuge, no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;
- g) Naturalidade do trabalhador.

2 — Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação do número anterior, se verificarem as mesmas condições de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

3 — O dolo ou má fé na fundamentação do pedido de transferência determina anulação da transferência efectuada.

4 — Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

Cláusula 36.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta.

Cláusula 37.^a

(Encerramento definitivo do estabelecimento)

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento por motivos de interesse da instituição ou do sector, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra estabelecimento da mesma ou de outra instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

Cláusula 38.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 34.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar

os seus créditos, sob pena de ter de responder por eles se forem reclamados nos quinze dias posteriores à transmissão do estabelecimento.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 39.*

(Competência da entidade patronal)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste contrato e da lei, compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, bem como elaborar regulamentos internos sempre que o julgue conveniente.

2 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem e, ainda, distribuindo um exemplar a cada trabalhador abrangido e enviando cópia aos sindicatos respectivos.

Cláusula 40.*

(Regime geral de prestação do trabalho)

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores cujas funções devam ser exercidas ao abrigo dos regimes especiais constantes deste contrato.

Cláusula 41.*

(Trabalho eventual ou a prazo)

1 — As instituições não podem celebrar contratos de trabalho eventual ou a prazo a não ser para ocorrerem a necessidades extraordinárias e imprevistas de trabalho temporário e concretamente definido, ou para obviarem a casos de doença, férias ou outros impedimentos semelhantes de trabalhadores cujas tarefas não possam ou não devam, na medida em que haja ofensa dos seus direitos e garantias, ser executadas por trabalhadores em efectividade de funções.

2 — Dos contratos celebrados ao abrigo do número anterior será enviada cópia aos sindicatos respectivos.

Cláusula 42.*

(Processo individual)

A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e

tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — Se o trabalhador transitar para outra instituição, o seu processo será também transferido.

3 — O processo do trabalhador pode ser consultado pelo próprio ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Cláusula 43.*

(Substituição)

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância, quanto à retribuição, do disposto na cláusula 8.*

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder cento e vinte e sessenta dias, conforme se trate ou não de cargos de direcção, e sem prejuízo, quanto à retribuição, do disposto na cláusula 8.*

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 44.*

(Períodos normais de trabalho)

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que accidentalmente os substituem têm o período normal de trabalho semanal, alternadamente, de quarenta e quarenta e oito horas.

Cláusula 45.*

(Período normal de trabalho dos menores)

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no ano anterior.

2 — Considera-se aproveitamento escolar para efeitos do n.º 1 a aprovação, no ano lectivo anterior, em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o ano do curso em que o empregado se encontra matriculado.

Cláusula 46.*

(Horário de trabalho)

1 — O horário de trabalho diário é das 9 às 18 horas, com intervalo das 12 às 14 horas.

2 — O período de abertura ao público é das 9 às 12 horas e das 14 às 15 horas e 30 minutos.

Cláusula 47.^a

(Início do trabalho)

1 — Os trabalhadores estarão nos seus locais de trabalho de modo a iniciarem este último à hora fixada, não o podendo cessar antes da hora marcada.

2 — O pessoal de tesouraria, os caixas e os que tenham a seu cargo a abertura de casas-fortes onde se guarda numerário deverão estar no seu local de trabalho de modo que se possa começar a atender o público à hora de abertura do estabelecimento.

Cláusula 48.^a

(Intervalos de descanso)

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duas horas para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período estabelecido no n.º 1 da cláusula 46.^a retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste contrato, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho extraordinário.

4 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

(Isenção de horário de trabalho)

Não é permitida a prática de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 50.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores de 18 anos.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

e) Gravidez;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

Cláusula 51.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de novos empregados;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a instituição esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário a menores de 18 anos.

4 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário no intervalo para almoço e descanso.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho extraordinário sempre que não sejam cumpridos os condicionalismos previstos no n.º 2.

6 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho extraordinário:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho extraordinário.

8 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho extraordinário previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 52.^a

(Limite máximo de horas de trabalho extraordinário)

1 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho extraordinário em mais de cinquenta dias por ano e em cada dia mais de duas horas.

2 — A nível global da empresa, a entidade patronal não poderá ultrapassar o total anual de horas de trabalho extraordinário correspondente a 20 % do máximo possível se todos atingissem o número de horas previsto no número anterior.

3 — As instituições deverão possuir, no local de trabalho, um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do seu início e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações. O trabalhador deverá rubricar o registo, podendo fazer nele as anotações que entender.

4 — As instituições fornecerão aos sindicatos, mensalmente, relação dos trabalhadores com os respetivos totais acumulados de horas extraordinárias realizadas no decurso do ano.

Cláusula 53.*

(Regime geral de trabalho por turnos)

1 — Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática e meconografia;
- b) Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
- c) Vigilância e segurança.

2 — A título excepcional e ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior desde que se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais.

3 — O estabelecimento destes horários dependerá de pedido de parecer prévio, especial para cada caso, ao sindicato respectivo e de autorização do Ministério do Trabalho.

4 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao dia de descanso semanal e a um dia de descanso quinzenal complementar.

5 — Salvo o disposto na cláusula 54.*, quanto ao pessoal referido na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de 6 horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

6 — Os turnos deverão, no medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

8 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

9 — Os menores de 18 anos não poderão efectuar turnos de noite.

10 — O desempenho de funções de membro de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social, ou de comissões sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para a não inclusão destes trabalhadores no horário por turnos.

11 — São motivos atendíveis para a não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino nocturno;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez.

12 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

13 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Trabalho, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 54.*

(Trabalho por turnos de vigilantes e guardas)

Ao trabalho por turnos do pessoal de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 53.*, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 90.*;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam accidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal e complementar deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

Cláusula 55.*

(Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios do Aeroporto de Lisboa)

1 — Aplica-se ao trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios do Aeroporto de Lisboa o disposto na cláusula 53.*, com as seguintes especialidades:

- a) Cada turno terá a duração de doze horas e trinta minutos, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

- b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e sete horas e trinta minutos de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem cumprir este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos de início de um turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbio existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

Cláusula 56.*

(Horários de trabalho diferenciados)

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários diferenciados para os trabalhadores que desempenham as funções ou estejam colocados nos serviços seguintes:

- a) Serviço de recepção e distribuição de correio;
- b) Serviços de posições e *contrôle* de depósitos;
- c) Serviços de bolsa e de compensação;
- d) Telefonistas e encarregados de *telex*;
- e) Secretárias de administração e direcção;
- f) Claviculários e outros trabalhadores de quem dependam a abertura e fecho de casas fortes;
- g) Contínuos, porteiros, motoristas, pessoal dos serviços de vigilância e segurança;
- h) Enfermeiros;
- i) Electricistas, carpinteiros, canalizadores, pedreiros, pintores, mecânicos, serrageiros e outros trabalhadores de quem dependa a manutenção do equipamento e das instalações;
- j) Cozinheiros, empregados de balcão, copa e mesa, empregados administrativos de refeitórios e de cantinas.

2 — Para os trabalhadores abrangidos pelas alíneas a), b) e c) do n.º 1, os horários diferenciados permitem alterar em meia hora o momento do início ou cessação do período normal de trabalho, sem alteração do horário de almoço.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelas alíneas d), e), f) e h) do n.º 1, os horários diferenciados permitem alterar em meia hora ou uma hora o momento de início ou cessação do período normal de trabalho, bem como do período de duas horas para almoço.

4 — Para os trabalhadores abrangidos pelas alíneas g) e i) do n.º 1, os horários diferenciados permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 20 horas, em dois períodos contínuos separados por um intervalo para almoço de duas horas, que deverá situar-se entre as 11 e as 15 horas.

5 — Para os trabalhadores abrangidos pela alínea j) do n.º 1, os horários diferenciados permitem alterar o período de duas horas para almoço entre as 10 e as 16 horas.

6 — As instituições podem tornar este regime extensivo a outros trabalhadores de outros serviços, desde que a pedido destes, dentro dos limites dos números anteriores e de acordo com as conveniências que fundamentem esse pedido.

7 — Só poderão ser estabelecidos horários diferenciados nas sedes, filiais, dependências ou agências até 6% do número total de trabalhadores do quadro de cada sede, filial, dependência ou agência, sem prejuízo do disposto quanto aos trabalhadores-estudantes.

8 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecido, com a relação actualizada dos empregados abrangidos, funções ou serviço que desempenham e localização do serviço no edifício do estabelecimento.

9 — O estabelecimento destes horários dependerá de pedido de parecer prévio, especial para cada caso, ao sindicato respectivo e de autorização do Ministério do Trabalho.

10 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 8 logo que aprovados pelo Ministério do Trabalho, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 57.*

(Horário do trabalhador-estudante)

1 — Os trabalhadores-estudantes poderão solicitar horários diferenciados, nos termos da cláusula 56.*

2 — A concessão de horário diferenciado fica apenas dependente das possibilidades de utilização, pelos serviços, das horas de compensação indicadas pelo trabalhador-estudante.

3 — A instituição deverá facilitar, na medida do possível, as transferências de serviços a trabalhadores-estudantes sempre que tal contribua para satisfazer o condicionalismo do número anterior.

Cláusula 58.*

(Horário do serviço de limpeza)

1 — O trabalho de limpeza poderá ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza poderá oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

Cláusula 59.*

(Regime especial do Banco de Portugal)

1 — No Banco de Portugal os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do tesouro ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula e que exceda o horário normal de trabalho será remunerado como extraordinário.

4 — O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso nos termos da cláusula 93.*

5 — Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal e feriados aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 60.*

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 60.*

(Descanso semanal)

1 — Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste contrato, o dia de descanso semanal é o domingo e o sábado será o dia descanso complementar.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso e nos feriados previstos neste contrato, excepto:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, as instituições tenham sido, para esse efeito, autorizadas pelo Ministério do Trabalho;

b) Em caso de força maior cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho e às estruturas representativas dos trabalhadores no prazo de quarenta e oito horas.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal e feriados tem direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis imediatos.

Cláusula 61.*

(Feriados)

Acordo quanto à seguinte redacção:

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Entrudo e o 24 de Dezembro.

Cláusula 62.*

(Duração do período de férias)

1 — O período anual de férias é de 22 dias de trabalho normal, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com acordo do trabalhador.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No ano de admissão e decorrido o período experimental, o trabalhador terá direito a um período de férias de dois dias de trabalho normal por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, com o limite estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 63.*

(Acumulação de férias)

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula anterior e neste contrato relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 64.^a

(Férias dos militares)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório gozarão, antes da incorporação, o período de férias já vencido. Não sendo gozado na totalidade, por tardio conhecimento da data da incorporação, serão gozados os dias possíveis e os restantes compensados através de retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — O trabalhador deverá dar conhecimento à instituição da data da incorporação logo que dela tenha conhecimento.

3 — Quando o ingresso no serviço militar se verificar no ano da sua admissão, o n.º 1 desta cláusula aplica-se em conjugação com o n.º 3 da cláusula 62.^a

4 — No ano em que retoma o trabalho regressado do serviço militar, 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. Não sendo possível o seu gozo, no todo ou em parte, o período em falta será gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 65.^a

(Férias no ano de cessação do contrato)

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

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

Cláusula 66.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 67.^a

(Marcação do período de férias)

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos meses de Maio a Outubro para cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

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

Cláusula 68.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — No caso de interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser previamente comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou aos delegados sindicais, pela ordem indicada.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da instituição nunca poderá implicar a marcação desse período ou do tempo restante fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 69.^a

(Diferimento do início do período de férias)

Haverá lugar a diferimento do início do período de férias quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivos que não lhe sejam imputáveis, observando-se, na parte aplicável, o disposto na cláusula 72.^a

Cláusula 70.^a

(Afixação e envio do mapa de férias)

1 — As instituições remeterão ao sindicato respetivo e afixarão nos locais de trabalho, até 31 de Março de cada ano, o mapa donde conste o período de férias de cada trabalhador.

2 — As alterações previstas na cláusula anterior serão afixadas nos locais de trabalho e comunicadas, de imediato, ao sindicato respetivo.

Cláusula 71.^a

(Férias do agregado familiar)

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontram ao serviço da mesma instituição têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 67.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontram ao serviço de diferentes instituições abrangidas por este contrato deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 72.^a

(Interrupção de férias)

1 — As férias de quem, no decurso do seu gozo, seja afectado por situações de doença ou parto serão interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir a prova do facto comunicado.

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

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedem o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador pelos períodos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 77.^a

Cláusula 73.^a

(Violação do direito a férias)

1 — A instituição que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 74.^a

(Subsídio de férias é o pessoal do quadro ao serviço)

Enquanto os trabalhadores constarem do quadro ao serviço, mantêm integralmente o direito a férias e ao respectivo subsídio.

SEÇÃO II

Faltas

Cláusula 75.^a

(Definição de falta)

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 76.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

- d) As dadas pelo tempo necessário, incluindo o gasto em deslocações, à prestação de exames devidamente comprovados e, para preparação dos mesmos, até dois dias por disciplina com limite máximo de dez dias por ano, seguidos ou interpolados;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador;
- g) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por cada doação;
- h) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) Por motivo de nascimento de filhos, um dia;
- j) As dadas ao abrigo do disposto na cláusula 31.º;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 77.º

(Faltas por falecimento de parentes ou afins)

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 78.º

(Comunicação e prova das faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

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

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição não pode violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 79.º

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber de instituição de previdência em que esteja inscrito.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da previdência.

4 — Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 2 da cláusula 76.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 80.º

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

Cláusula 81.º

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 82.º

(Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório,

doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

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

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

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 24.^a, com menção expressa da situação em que se encontram, e contarão para os efeitos da cláusula 16.^a

Cláusula 83.^a

(Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão)

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

Cláusula 84.^a

(Regresso do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos quinze dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta. Em qualquer dos casos, o trabalhador retomará o lugar que anteriormente ocupava.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo por razões que não lhe sejam imputáveis, determina a caducidade do contrato.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

Cláusula 85.^a

(Licença sem retribuição)

1 — Ao trabalhador pode ser facultada, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 24.^a

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

Cláusula 86.^a

(Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição)

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

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

3 — No ano de reingresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 87.^a

(Definição de retribuição)

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

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

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4 — Para efeitos deste contrato, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 88.^a

(Classificação da retribuição)

1 — Para efeitos deste contrato, entende-se por:

- a) Retribuição de base, a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;
- b) Retribuição mínima mensal, a retribuição de base acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva comprehende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;

- c) Os subsídios de função previstos neste contrato;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste contrato.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outras equivalentes;
- c) Subsídios infantil e de estudos;
- d) Subsídio de almoço.

Cláusula 89.^a

(Pagamento)

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Com o acordo do trabalhador, a instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário, à ordem daquele.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 90.^a

(Retribuição de vigilantes e guardas)

1 — Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 44.^a, n.º 2, serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao que lhes competir por aplicação das regras da cláusula 15.^a e do anexo II.

2 — Aos vigilantes e aos guardas ao serviço de instituições que pratiquem, à data da entrada em vigor deste contrato, períodos normais de trabalho semanal, alternadamente, de trinta e cinco e quarenta e duas horas, não será aplicável o princípio definido no número anterior, sendo-lhes atribuídas as remunerações que lhes competir por aplicação das regras da cláusula 15.^a e do anexo II.

Cláusula 91.^a

(Retribuição horária)

O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 92.^a

(Retribuição de trabalho nocturno)

1 — A retribuição do trabalho nocturno, quer normal, quer extraordinário, será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noites.

Cláusula 93.^a

(Retribuição de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário prestado em dia normal será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- 1.ª hora — retribuição/hora acrescida de 50% = 150 %;
- 2.ª hora — retribuição/hora acrescida de 75% = 175 %;

b) Nocturno:

- 1.ª hora — retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5 %;
- 2.ª hora — retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75 %.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados, bem como no dia de descanso semanal complementar, será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 94.^a

(Retribuição durante o serviço militar)

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que pelas competentes autoridades por qualquer forma lhe for paga.

Cláusula 95.^a

(Trabalhadores estrangeiros)

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 96.^a

(Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial)

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que excepcionalmente não

prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 97.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber durante as férias uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{22}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 98.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Independentemente do tempo de serviço, todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro e será pago por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 85.^a o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data de vencimento do subsídio.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da época de pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número anterior.

Cláusula 99.^a

(Subsídio de almoço)

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,5 % do nível 5, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — A faltas dos trabalhadores quando em serviço do Sindicato ou das comissões de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não obstam à aplicação do regime constante desta cláusula.

5 — Nas instituições com refeitório e cantinas que sirvam refeições, o preço médio destas não pode ser inferior ao estabelecido em 1.

Cláusula 100.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade igual a 5 % do nível 3 por cada cinco anos de serviço efectivo contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, do mesmo valor, por cada cinco anos de serviço efectivo no mesmo nível.

2 — O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior será limitado a cinco diuturnidades até 31 de Dezembro de 1978; a partir desta data e até 30 de Junho de 1980 o limite será de seis diuturnidades; a partir desta data o limite será de sete diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo no entanto mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do n.º 1 serão utilizados os mesmos critérios da cláusula 152.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1 todos os trabalhadores do sector integrarão os níveis 1 a 8 e 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

Cláusula 101.^a

(Despesas com deslocações)

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á por quilómetro segundo a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,27 \times$ preço da gasolina super;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por meio de uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- I — Em território português: 600\$;
- II — Nos EUA, Canadá e Japão: 2000\$;
- III — Em outros países: 1600\$.

5 — Nas deslocações que impliquem apenas uma refeição será abonada uma ajuda de custo de 180\$.

6 — Para além de previsto nos anteriores n.os 4 e 5, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais com o limite de 2500 contos.

Cláusula 102.^a

(Subsídios a trabalhadores-estudantes)

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — Em caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 400\$.

4 — São condições de atribuição ou manutenção das regalias constantes dos números anteriores:

- a) A frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário técnico ou liceal, ou do curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior que a instituição reputa de interesse para o serviço;
- b) Bom aproveitamento no ano lectivo anterior, entendendo-se por tal a aprovação, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, em dois terços das disciplinas em que o trabalhador tenha estado matriculado;
- c) Boa classificação de serviço.

5 — Para atribuição das regalias constantes dos números anteriores o trabalhador terá de fazer prova documental da sua matrícula ou inscrição.

Cláusula 103.^a

(Acréscimo a título de faltas)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para faltas de quantitativo mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 5 do anexo II.

2 — Os trabalhadores que accidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas móveis efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para faltas do valor de 50 % do referido no número anterior por cada período de quinze dias, ou fracção.

3 — Os períodos de quinze dias a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês do calendário.

4 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, já exerçam as funções de caixa ou caixa móvel manterão o regime previsto na cláusula 74.^a do CCT anterior enquanto este lhes for mais favorável.

5 — Considera-se caixa ou caixa móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

6 — Os cobradores terão direito a um abono para faltas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

7 — Os trabalhadores que desempenharem accidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 90\$, não lhes podendo ser exigido outro serviço no dia completo de trabalho em que as desempenharem.

8 — Aos trabalhadores que exerçam accidentalmente em cada ano civil as funções de caixa, caixa móvel ou cobrador por um período igual ou superior a três meses, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efectiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 104.^a

(Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 55.)

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 55.^a auferirão um subsídio de turno no montante de 50 % da retribuição do nível 6.

2 — O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

CAPÍTULO VII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 105.^a

(Âmbito de aplicação)

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 106.^a

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 107.^a

(Prescrição)

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

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a instituição ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 85.^a e lhe for aplicada a pena de multa ou de suspensão com perda de retribuição, a pena será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

4 — A instauração do processo disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 108.^a

(Sanções aplicáveis)

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a dez dias.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder doze dias por cada infracção e em cada ano civil o total de trinta dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 109.^a

(Registo e comunicação de sanções)

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escruturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 110.^a

(Instrutor)

1 — Quando mandar instaurar um processo disciplinar, o órgão de gestão nomeará um instrutor que pode não pertencer aos quadros da instituição e, se pertencer, não deverá estar a desempenhar funções de ascendência hierárquica directa sobre o arguido.

2 — O instrutor pode escolher secretário da sua confiança.

Cláusula 111.^a

(Suspensão preventiva)

O órgão de gestão pode suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar manifestamente inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 112.^a

(Inquérito preliminar)

1 — O processo disciplinar inicia-se por um inquérito preliminar, destinado a verificar os elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor.

2 — As declarações e os depoimentos não serão reduzidos a auto nem assinados, sendo apenas sumariamente anotados.

3 — O inquérito preliminar terá a duração máxima de quinze dias, a contar da nomeação do instrutor.

4 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará, no prazo de três dias, um relatório, no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

5 — Os elementos reunidos ao longo do inquérito e o relatório a que se refere o número anterior não podem servir de base à decisão condenatória.

Cláusula 113.^a

(Arquivamento do processo)

1 — Se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é exigível responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no relatório referido no n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O relatório será imediatamente entregue pelo instrutor ao órgão de gestão com a proposta de arquivamento do processo.

Cláusula 114.^a

(Nota de culpa)

1 — Se o processo houver de prosseguir, quer por decisão do próprio instrutor, quer, no caso referido na cláusula anterior, por deliberação do órgão de gestão, o instrutor elaborará nota de culpa.

2 — Na nota de culpa serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados, as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova.

3 — A nota de culpa será elaborada conjuntamente com o relatório referido no n.º 4 da cláusula 112.^a, salvo no caso previsto na cláusula 113.^a, em que será elaborada no prazo de três dias a contar da deliberação do órgão de gestão.

4 — A nota de culpa será reduzida a escrito e feita em duplicado.

Cláusula 115.^a

(Notificação da nota de culpa)

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 116.^a

(Defesa do arguido)

1 — No prazo de quinze dias, a contar da notificação da nota de culpa, poderá o arguido deduzir a sua defesa, por escrito, e requerer as diligências que reputa necessárias à descoberta da verdade.

2 — Com a defesa devem ser apresentados o rol de testemunhas e mais elementos de prova.

3 — O arguido não pode apresentar mais de dez testemunhas, considerando-se não escritos os nomes das que no rol excedam este limite, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais do que três.

4 — O prazo para a apresentação da defesa e o número das testemunhas a ouvir poderão ser excedidos a solicitação fundamentada do arguido, quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa.

Cláusula 117.^a

(Instrução)

1 — O arguido tem o direito de assistir aos actos de instrução.

2 — A instrução deve estar concluída no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa, podendo este prazo ser prorrogado no interesse da descoberta da verdade.

Cláusula 118.^a

(Relatório final)

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará, no prazo de quinze dias, um relatório completo e conciso, donde conste a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade e as disposições legais ou contratuais presumivelmente infringidas ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubstancial a acusação.

2 — O arguido terá vista do processo para se pronunciar, por escrito, sobre o relatório, para o que será notificado nos termos da cláusula 115.^a

3 — A alegação escrita do arguido sobre o relatório será apresentada no prazo de dez dias a contar da sua notificação.

4 — Quando os factos constantes do relatório sejam susceptíveis de determinar o despedimento, uma cópia do processo será entregue à comissão de trabalhadores, para que esta, no prazo de cinco dias a contar daquele em que a cópia lhe seja entregue, se pronuncie em parecer fundamentado.

Cláusula 119.*

(Decisão)

1 — Findos os prazos estabelecidos nos n.os 3 ou 4 da cláusula anterior, conforme o caso, o processo será entregue ao órgão de gestão, que proferirá a decisão final.

2 — A decisão será tomada no prazo de trinta dias a contar da recepção do processo.

Cláusula 120.*

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções nos corpos sociais de associações sindicais ou institutos de segurança social ou de delegados sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho o não cumprimento deste contrato por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 121.*

(Nulidade de sanções)

São nulas as sanções:

- a) Aplicadas sem observância do disposto nas cláusulas 107.*, 108.* e 112.* a 119.* deste contrato;
- b) Que sejam consideradas abusivas.

Cláusula 122.*

(Consequência da nulidade das sanções)

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

I) Se tiver menos de seis anos de serviço, o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

II) Se tiver seis anos de serviço e menos de onze, o que lhe competir por efeito da alínea I) mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

III) Se tiver onze ou mais anos de serviço, o que lhe competir por efeito da alínea I) mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de dez;

IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, onze de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até quinze, vinte, vinte e cinco ou mais de vinte e cinco anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — Enquanto não for criada a Caixa de Previdência dos Empregados Bancários, e em relação aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de previdência, as indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 %.

Cláusula 123.*

(Suspensão do despedimento)

Quando o trabalhador seja despedido e o parecer da comissão de trabalhadores tenha sido contrário ao despedimento, o trabalhador poderá, no prazo de três dias a contar da notificação da decisão, requerer judicialmente a suspensão desta, nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 124.^a

(Prazo da prescrição)

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 125.^a

(Prova dos créditos)

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 126.^a

(Privilégios creditórios)

Os créditos referidos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 127.^a

(Princípios gerais)

1 — As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação e aperfeiçoamento profissional.

2 — Para a realização dos objectivos referidos no número anterior será criada uma estrutura de formação bancária ao serviço de todas as instituições e cujos custos serão por estas suportados na proporção do número de trabalhadores.

3 — A estrutura de formação referida no número anterior funcionará autonomamente enquanto não for integrada no Instituto de Gestão Bancária, devendo, em qualquer caso, iniciar a sua actividade em Lisboa e Porto um ano após a entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 128.^a

(Formação profissional de base)

1 — A frequência dos cursos de formação profissional de base será obrigatória para todos os trabalhadores que venham a ser admitidos ou a ter acesso ao desempenho de tarefas especificamente bancárias e imediatamente após o seu ingresso, de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são consideradas como prestação de trabalho.

Cláusula 129.^a

(Formação permanente)

Com o fim de assegurar o desenvolvimento humano e profissional dos trabalhadores, serão criados cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização, cuja frequência deverá ter o acordo do trabalhador, bem como será possibilitada a frequência, pelos trabalhadores que possuam habilitações adequadas, de estágios de especialização que a instituição considere de interesse para o serviço.

Cláusula 130.^a

(Deslocações para formação)

Aos trabalhadores que exercam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades do Instituto serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência dos mesmos.

CAPÍTULO X

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 131.^a

(Âmbito)

As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir aos trabalhadores ao seu serviço os benefícios constantes desta secção, salvo e na medida em que benefícios da mesma natureza lhes sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social.

Cláusula 132.^a

(Doença ou invalidez)

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível) os trabalhadores em tempo completo têm direito:

- As mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo XI às retribuições fixadas no anexo II, com o mínimo de 80 % da retribuição do nível de admissão do respectivo grupo;
- A um subsídio de Natal correspondente às mensalidades a que tiverem direito.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas em 1, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

3 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

4 — Da aplicação do anexo XI não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais cujo pagamento se tenha iniciado.

Cláusula 133.*

(Diuturnidades)

As mensalidades referidas no n.º 1 da cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades vencidas à data em que o trabalhador foi colocado naquela situação.

Cláusula 134.*

(Verificação de estado de invalidez)

Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço.

Cláusula 135.*

(Junta médica)

1 — As juntas médicas previstas neste contrato serão compostas por três elementos e constituir-se-ão da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta apresentando parecer médico justificativo conjuntamente com a indicação do médico que a representará na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de quinze dias, a contar da recepção daquele;
- c) Nos dez dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão entre si um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 136.*

(Falecimento)

1 — Por morte do empregado, as instituições concederão:

- a) Um subsídio para funeral e luto do mesmo montante do concedido pela Caixa Nacio-

nal de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

- b) Uma pensão mensal de sobrevivência na importância indicada no n.º 2, a favor da viúva, desde que o empregado, à data do seu falecimento, tenha mais de três anos de serviço e haja contraído matrimónio há mais de um ano. A pensão será mantida enquanto a viúva se conservar nesse estado, revertendo, se o empregado não tiver deixado viúva ou por morte desta, a favor dos filhos do empregado enquanto forem menores ou sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho;
- c) Um subsídio de Natal de valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência.

2 — As mensalidades referidas na alínea b) do n.º 1 desta cláusula serão iguais a 35% da retribuição constante do anexo II, com o mínimo igual ao ordenado mínimo nacional.

3 — O direito à pensão de sobrevivência é conferido às viúvas que se encontram neste estado desde data anterior a 1949, tendo direito desde Junho de 1970 à aplicação do contratualmente estabelecido.

Cláusula 137.*

(Assistência médica)

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde, será assegurada assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes.

2 — O Serviço de Assistência Médico-Social constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4, e é gerida pelo sindicato da área respectiva.

3 — O Serviço de Assistência Médico-Social proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 5% do total das retribuições efectivas dos bancários;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1% da sua retribuição efectiva.

5 — São beneficiários do SAMS os trabalhadores em relação aos quais as instituições são obrigadas a contribuir nos termos da alínea a) do n.º 4.

6 — São igualmente beneficiários os pensionistas e os familiares dos trabalhadores referidos no n.º 5, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelo SAMS.

SECÇÃO II

Régime especial de maternidade

Cláusula 138.*

(Régime especial de maternidade)

1 — As trabalhadoras terão direito a faltar durante noventa dias no período de maternidade.

2 — Sessenta dos noventa dias referidos no número anterior serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

3 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado a partir de então até final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de trinta dias, no máximo; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — As faltas dadas ao abrigo do disposto nos n.os 1 a 5 não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

Cláusula 139.*

(Aleitação)

Durante os oito meses imediatamente posteriores à apresentação ao serviço após o parto, a trabalhadora poderá interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora cada um, ou num período de uma hora para aleitação dos filhos, sem perda ou diminuição de quaisquer direitos.

Cláusula 140.*

(Desempenho de tarefas no período de maternidade)

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

SECÇÃO III

Subsídio infantil

Cláusula 141.*

(Subsídio infantil)

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal de 600\$ por cada filho, nas condições dos números seguintes:

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 será pago, conjuntamente com o vencimento, por crédito em conta.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos no CCT.

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 142.*

(Verba anual)

1 — As instituições afectarão em cada exercício uma verba para empréstimos à habitação dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O montante global a afectar, por ano e por instituição, será fixado por despacho do Secretário de Estado do Tesouro.

Cláusula 143.*

(Finalidade dos empréstimos)

1 — Os empréstimos podem ser para:

- a) Aquisição de habitação já construída;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

Cláusula 144.*

(Prazo de amortização)

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de vinte e cinco anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — O empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário ter completado 65 anos de idade.

Cláusula 145.*

(Limites gerais do valor do empréstimo)

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é de 1200 contos, não podendo o custo da habitação ser superior a 1500 contos.

2 — O valor máximo do empréstimo será também definido pelas seguintes percentagens sobre o valor total da habitação em função do custo por metro quadrado:

	Percentagem
Até 9000\$ por metro quadrado ...	95
De 9000\$ a 11 000\$ por metro quadrado ...	90
Mais de 11 000\$ por metro quadrado	85

Cláusula 146.*

(Taxa de juro)

1 — A taxa de juro será a correspondente à taxa básica de desconto do Banco de Portugal deduzida de 1 %.

2 — Em caso de alteração da taxa básica de desconto do Banco de Portugal, a taxa sobre os empréstimos em curso só será corrigida desde que tal não acarrete agravamento de encargos para o beneficiário e apenas em relação às prestações vincendas.

Cláusula 147.*

(Outras condições)

1 — Os empréstimos serão garantidos por 1.ª hipoteca do terreno e da habitação.

2 — O mutuário constituirá um seguro de vida a favor da entidade mutuante de forma a garantir, no caso de doença ou invalidez, continuação da amortização mensal ou a liquidação imediata do total da dívida.

CAPÍTULO XI

Execução do contrato

Cláusula 148.*

(Princípio geral)

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente contrato.

Cláusula 149.*

(Infracção às cláusulas convencionais)

As infracções às cláusulas deste contrato serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 150.*

(Cumprimento da obrigação contratual infringida)

1 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 151.*

(Destino do produto das multas)

O produto das multas aplicadas por infração às cláusulas deste contrato terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 152.*

(Reclassificação)

1 — Os trabalhadores ao serviço das instituições à data da entrada em vigor do presente contrato serão reclassificados nos termos seguintes, de acordo com a respectiva antiguidade em cada grupo:

a) Grupo I:

Reclassificação em conformidade com o anexo V.

b) Grupo II:

Reclassificação em conformidade com o anexo VI.

c) Grupo III:

Reclassificação em conformidade com o anexo VII.

d) Grupo IV:

Reclassificação em conformidade com o anexo VIII.

e) Trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenhem funções do grupo I:

Reclassificação em conformidade com o anexo IX.

2 — Para efeitos de reclassificação contar-se-ão:

- Todos os anos de serviço prestado em Portugal nas instituições de crédito com actividade em território português ou todo o tempo de permanência na classe ao abrigo do CCT agora revogado e consoante for mais favorável ao trabalhador;
- Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias às instituições de crédito com actividade nesses territórios;
- Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas.

3 — Aos trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou da

transferência para aqueles de serviços públicos serão contados, para efeitos do número anterior, os anos de serviço prestado às entidades donde provierem.

Cláusula 153.^a

(Reclassificação pelo exercício de funções específicas ou de enquadramento)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções específicas ou de enquadramento serão reclassificados de acordo com o anexo III, tendo em atenção o núcleo de funções que efectivamente desempenham e o grau de responsabilidade e complexidade das mesmas.

2 — Sempre que a actual designação do cargo ou funções do trabalhador não se enquadre na descrição constante do anexo III, ao trabalhador será atribuída a categoria que lhe competir dentro do sistema do mesmo anexo, sem prejuízo da manutenção da retribuição que auferir à data da reclassificação.

3 — Para efeitos da reclassificação referida nesta cláusula, aplicar-se-á o disposto na cláusula 17.^a

Cláusula 154.^a

(Trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 que não desempenham funções do grupo I)

Os trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I terão direito à seguinte carreira:

- a) Ao fim de um ano completo de serviço, promoção ao nível 4;
- b) Ao fim de quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 4, promoção ao nível 5;
- c) Ao fim de dez anos completos de serviço ou seis anos completos no nível 5, promoção ao nível 6.

Cláusula 155.^a

(Trabalhadores da antiga classe M)

Aos trabalhadores da antiga classe M será transitoriamente paga a retribuição de 6000\$ ou 7000\$, conforme tenham idade inferior ou superior a 16 anos, respectivamente, sendo colocados no nível de admissão do grupo I ou grupo III logo que completem a idade de 18 anos, consoante as habilitações que tenham a essa data.

Cláusula 156.^a

(Retribuição máxima mensal)

As retribuições que, à data da entrada em vigor do presente contrato, sejam superiores à indicada para o nível 18 do anexo II não poderão ser aumentadas enquanto a excederem.

Cláusula 157.^a

(Manutenção de direitos adquiridos)

Da aplicação deste contrato não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 158.^a

(Revogação do contrato anterior)

Com a entrada em vigor deste contrato, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados o anterior contrato colectivo e as suas disposições complementares, nomeadamente o protocolo de aditamento e o nivelamento das condições laborais para o sector bancário.

Cláusula 159.^a

(Aplicação no tempo)

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste contrato todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 160.^a

(Verticalização)

O presente contrato é vertical e prevalece sobre quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho cujo âmbito se defina por profissão ou profissões, publicados quer antes quer depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 161.^a

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por sete elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários, outros três pelas instituições e um sétimo, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes seis.

3 — Cada parte designará três membros suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste CCT, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os membros da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de três por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor deste contrato.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 162.*

(Regime excepcional de eficácia)

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 3.ª, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 1977 exclusivamente as regras de reclassificação, a tabela de vencimentos, o regime de diuturnidades e as pensões de invalidez e sobrevivência.

2 — A eficácia estabelecida no número anterior restringe-se aos pontos referidos, não se aplicando designadamente a:

- a) Retribuição de horas extraordinárias;
- b) Ajudas de custo;
- c) Subsídio infantil e de estudo;
- d) Subsídio de almoço;
- e) Acréscimo a título de faltas.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I:

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares qualificadas.

Abrange, designadamente, os seguintes trabalhadores:

- Técnico de desenho.
- Enfermeiro.

Electricista qualificado.
Gráfico qualificado.
Gravador.
Outras funções equiparáveis.

Grupo III:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares não qualificadas e aqueles que exercem funções de apoio geral ao serviços.

Abrange, designadamente, os seguintes trabalhadores:

Telefonista.
Cobrador.
Contínuo.
Porteiro.
Vigilante.
Guarda.
Motorista.
Electricista não qualificado.
Gráfico não qualificado.
Cozinheiro.
Pedreiro.
Pintor.
Canalizador.
Carpinteiro.
Marceneiro.
Serralheiro.
Outras funções equiparáveis.

Grupo IV:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Abrange as seguintes funções:

Limpeza.
Serviço de mesa.
Auxiliar de cozinha.
Copa.
Bar.
Serventes.

ANEXO II

Carreira profissional e níveis de retribuição

Níveis	Valor	Anos máximos de permanência em cada nível (cláusula 15.*)			
		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	45 000\$00				
17	41 000\$00				
16	38 000\$00				
15	35 000\$00				
14	32 000\$00				
13	29 000\$00				
12	26 500\$00				
11	24 000\$00				
10	21 500\$00				
9	19 500\$00				
8	17 500\$00				
7	16 000\$00				
6	14 500\$00	Mais de 10 até 20			
5	13 000\$00	Mais de 4 até 10	Mais de 5 até 12		
4	11 500\$00	Mais de 1 até 4	Mais de 1 até 5		
3	10 000\$00	Admissão até 1	Admissão até 1	Mais de 1 até 5	
2	9 000\$00	—	—	Admissão até 1	
1	8 000\$00	—	—	—	Admissão até 5

ANEXO III

Funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham, como segue:

Director. — Aquele que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades nele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. — Aquele que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se em nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

Assistente de direcção. — Aquele que, junto do órgão de gestão ou da direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Inspector-chefe. — Aquele que inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — Aquele que inspecciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. — Aquele que, de forma subordinada, inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e pode substituir os inspectores.

Auxiliar de inspecção. — Aquele que executa tarefas de apoio administrativo dos serviços de inspecção.

Chefe de serviço, divisão, secção, sector e oficina. — Aquele que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou oficina ou outro departamento da instituição.

Subchefe administrativo de estabelecimento, secção e oficina. — Aquele que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente de zona. — Aquele que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

Gerente. — Aquele que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente. — Aquele que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Analista de organização e métodos. — Aquele que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na empresa que assegurem a maior eficiência e segurança.

Agente de organização e métodos. — Aquele que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização de métodos.

Analista de informática. — Aquele que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Programador de informática. — Aquele que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. — Aquele que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e outras unidades periféricas.

Encarregado geral. — O que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob sua orientação um número de operários igual ou superior a oitenta.

Ajudante de encarregado geral. — Aquele que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também executar trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV. — Aquele que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Técnico. — Aquele que, dispondo de formação técnica e ou científica ou reconhecida capacidade nestes domínios, desempenha efectivamente funções que exijam aquelas habilitações ou capacidades.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Quadro I

Funções	Categorias	Níveis
Direcção	Director	16 a 18
	Director-adjunto	14 a 16
	Subdirector	12 a 14
	Assistente de direcção	11 e 12

Quadro II

Funções	Categorias	Níveis
Inspecção	Inspector-chefe	13 a 15
	Inspector	9 a 13
	Subinspector ou inspector-adjunto	7 a 10
	Auxiliar de inspecção	5 e 6

Quadro III

Funções	Categorias	Níveis
Chefias	Chefe de serviço	11 a 13
	Chefe de divisão ou subchefe de serviço	9 a 12
	Chefe de secção	8 a 11
	Chefe de sector, subchefe de secção ou subchefe administrativo de estabelecimento	6 a 10

Quadro IV

Funções	Categorias	Níveis
Técnicos de informática e de organização e métodos	Analista	7 a 14
	Programador	6 a 14
	Agente de OM	5 a 8
	Operador	5 a 10

Notas

As funções de direcção, chefia ou coordenação destes sectores poderão ser enquadradas nos quadros I, III ou VI.
Não abrange a recolha de dados.

Quadro V

Funções	Categorias	Níveis
Gerência	Gerente de zona	12 a 14
	Gerente	9 a 13
	Subgerente	8 a 12

Quadro VI

Funções	Graus	Níveis
Técnicos	I	15 a 18
	II	12 a 15
	III	9 a 12
	IV	6 a 9

Nota

A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado, ou currículo que habilite os órgãos de gestão a reconhecer a capacidade técnica e ou científica para o exercício de funções que a exijam;
- b) Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

Quadro VII

Grupos	Categorias	Níveis
Grupo II	Encarregado geral	7 e 8
	Ajudante de encarregado geral	6 e 7
	Chefe de oficina	5 a 7
	Subchefe de oficina	5 e 6
	Encarregado	5 e 6
Grupo III	Encarregado	5
Grupo IV	Encarregado	3

ANEXO V

Reclassificação para o grupo I

Classe actual	Anos de exercício de funções do grupo I no sector bancário		Nível em que se integra	Retribuição
	Total	Na classe		
A	—	—	10	21 500\$00
B	—	—	8	17 500\$00
C	—	—	7	16 000\$00
D	Com vinte anos ou mais	—	7	16 000\$00
D	Com menos de vinte anos	—	7	16 000\$00
D	Com menos de vinte anos	—	6	14 500\$00
E	Com dez anos ou mais	—	6	14 500\$00
E	Com menos de dez anos	—	6	14 500\$00
E	Com seis anos ou mais	—	5	13 000\$00
F	Com quatro anos ou mais	—	5	13 000\$00
F	Com menos de quatro anos	—	5	13 000\$00
G2	Com um ano ou mais	—	4	11 500\$00
G1	Com menos de um ano	—	3	10 000\$00

ANEXO VI

Reclassificação para o grupo II

Anos de exercício de funções do grupo II no sector bancário	Nível em que integra	Retribuição
Com doze anos ou mais	6	14 500\$00
Com cinco anos ou mais e menos de doze anos	5	13 000\$00
Com um ano ou mais e menos de cinco anos	3	11 500\$00
Até um ano	4	10 000\$00

Notas

O operador de minicomputador e o operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática é o que regista em suporte mecanográfico dados destinados ao tratamento automático da informação em computador, através de equipamento de perfuração/verificação de cartões e/ou fita de papel, registo magnético, terminais de computador, minicomputadores e máquinas de contabilidade com subprodutos mecanográficos, podendo integrar-se quer na recolha centralizada de dados ou depender da hierarquia do local de trabalho.

O operador de máquinas de contabilidade e posições é o que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, fazendo nelas lançamentos ou cálculos estatísticos.

O cobrador distingue-se do caixa pela possibilidade de quantificação prévia dos valores a movimentar em cada serviço externo.

ANEXO VII

Reclassificação para o grupo III

Anos de exercício de funções do grupo III no sector bancário	Nível em que se integra	Retribuição
Com cinco anos ou mais	4	11 500\$00
Com um ano ou mais e menos de cinco anos	3	10 000\$00
Até um ano	2	9 000\$00

ANEXO XI

Mensalidades em caso de doença ou invalidez

Anos completos de serviço do empregado	1.º período	2.º período	Último período (até ao fim do mês em que falecer o empregado) — Percentagens do vencimento
	Número de mensalidades iguais ao vencimento por inteiro	Número de mensalidades iguais a metade do vencimento	
1	1	1	—
2	2	2	—
3	3	3	—
4	4	4	—
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	—	52
21	21	—	55
22	22	—	58
23	23	—	62
24	24	—	65
25	25	—	68
26	26	—	71
27	27	—	74
28	28	—	77
29	29	—	81
30	30	—	84
31	31	—	87
32	32	—	90
33	33	—	93
34	34	—	96
35 ou mais ...	Até ao fim do mês em que falecer o empregado.	—	—

ANEXO VIII

Reclassificação para o grupo IV

Anos de exercício de funções do grupo IV no sector bancário	Nível em que se integra	Retribuição
Com cinco anos ou mais	2	9 000\$00
Até cinco anos	1	8 000\$00

ANEXO IX

Reclassificação para os trabalhadores da ex-JKL, admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975, e que não desempenham funções do grupo I.

Anos de exercício de funções do grupo IIII após o ingresso na antiga classe G ₁	Nível em que se integra	Retribuição
Com mais de quatro anos e até dez anos	5	13 000\$00
Com mais de um ano e até quatro anos	4	11 500\$00
Até um ano	3	10 000\$00

ANEXO X

Funções	Subsídio
Operador de minicomputador	5 % do nível 3
Operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática	5 % do nível 3
Operador de máquinas de contabilidade e posições	5 % do nível 3
Cobrador	5 % do nível 3

ANEXO TRANSITÓRIO

Tabela de conversão das classes para níveis

Classe	Nível
A	10
B	8
C	7
D	6
E	5
F	4
G ₂ /G ₁	3
J	3
K/L	2

REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

1.º

(Deveres das instituições)

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar ao pessoal protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças do trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

2.º

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.

3.º

(Projectos de novas instalações)

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação do pessoal, em vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

4.º

(Área dos locais de trabalho)

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

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os empregados trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

5.º

(Vias de passagem, comunicações e saídas)

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

6.º

(Portas de comunicação)

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída do pessoal.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

7.º

(Comunicações verticais)

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

8.º

(Locais subterrâneos)

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

9.º

(Iluminação)

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectivos.

10.º

(Ventilação)

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

11.º

(Temperatura e humidade)

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

12.º

(Ruídos)

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

13.º

(Radiações ionizantes)

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

14.º

(Conservação e limpeza)

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

15.º

(Evacuação de resíduos)

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

16.º

(Conservação de estruturas, instalações e equipamentos)

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remedeados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

17.º

(Actualização técnica)

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

18.º

(Abastecimento de água)

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

19.º

(Instalações sanitárias)

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer aos seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer a requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

20.^º

(Refeitórios ou copas)

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

21.^º

(Segurança das instalações eléctricas)

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

22.^º

(Incêndios)

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

23.^º

(Armazenagem de substâncias inflamáveis)

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

24.^º

(Móveis)

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incômodas e não constituam factor de fadiga.

25.^º

(Eliminação de substâncias tóxicas)

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aquelas em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — O pessoal exposto às substâncias referidas no número anterior deve dispor de vestuário e equipamento apropriados por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

26.^º

(Segurança de veículos)

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspecionados a intervalos re-

gulados, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

CAPÍTULO III

Promoção da saúde

27.^º

(Medicina preventiva)

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposição transitória

28.^º

(Estabelecimentos já existentes
ou em fase adiantada de instalação)

Nos estabelecimentos que, à data da entrada em vigor deste regulamento, se encontrem em funcionamento ou em fase adiantada de construção ou instalação, procurará fazer-se as adaptações possíveis e razoáveis por forma a satisfazer-se o que nele se preceitua.

Anexo a que se refere o artigo 2.^º do Decreto-Lei n.^º 49-A/77, de 12 de Fevereiro

Prevendo o Decreto-Lei n.^º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação possível de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste contrato colectivo, propõem-se as partes, para não adiar a entrada em vigor do CCT e uma vez que parece não haver outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Junho um projecto com aquela classificação.

Assinado em Lisboa, aos 14 de Abril de 1977.

Pela Comissão Executiva de Contratação:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Caixa Geral de Depósitos:
(Assinatura ilegível, com as reservas constantes da declaração anexa.)

Pelo Crédit Franco-Portugais:
(Assinatura ilegível, com as reservas constantes da declaração anexa.)

Bank of London and South America, Ltd.

(Assinatura ilegível, com as reservas constantes da declaração anexa.)

Pelo Banco do Brasil, S. A.:

(Assinatura ilegível, com as reservas constantes da declaração anexa.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis, com as reservas constantes da declaração anexa.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis, com as reservas constantes da declaração anexa.)

Depositado em 11 de Maio de 1978, a fl. 83 do livro n.º 1, com o n.º 82, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Declaração da Caixa Geral de Depósitos

A Caixa Geral de Depósitos outorga, nos termos e para os efeitos da legislação que lhe é própria, com as consequentes ressalvas quanto aos limites legais à sua vinculação à cláusula 2.ª, quanto aos efeitos da concordância dada à matéria de processo disciplinar (n.º 1 do artigo 36.º da lei orgânica da Caixa) e quanto à inaplicabilidade de todas as normas relativas à segurança social e à assistência médico-social, matérias que no seu âmbito se regem por legislação específica. Além disso, e devido a que os trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos estão sujeitos, por imperativo legal, a descontos para as instituições de previdência do Estado, a tabela contratual de retribuições é aceite pela Caixa Geral de Depósitos por montantes líquidos dos correspondentes encargos.

Lisboa, 14 de Abril de 1978. — (Assinatura ilegível.)

Declaração do Crédit Franco-Portugais, Bank of London and South America, Ltd., e Banco do Brasil, S. A.

Reservas:

- Não aceitam a imposição de salários fixos nem a fixação de salários máximos, entendendo as tabelas salariais como estabelecendo condições mínimas de retribuição;
- Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no CCT ora revogado e das constantes do presente CCT, relativas a habilitações mínimas e idade mínima de admissão e às imposições em matéria de admissão de diminuídos físicos.

Lisboa, 14 de Abril de 1978.

Pelo Crédit Franco-Portugais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Bank of London and South America, Ltd.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Banco do Brasil, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Declaração do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas faz expressa ressalva quanto às cláusulas 4.ª a 21.ª, inclusive,

34.ª e 35.ª, 44.ª, 90.ª, 153.ª e 154.ª e quanto aos anexos I a XII, pôr ta's matérias terem sido recusadas pelos trabalhadores seus representados.

Lisboa, 14 de Abril de 1978.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração dos Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas

Relativamente às ressalvas de outorga da Caixa Geral de Depósitos e da banca privada os Sindicatos signatários declararam:

Quanto à Caixa Geral de Depósitos, entendem que deverá ser o regime de contratação colectiva a condicionar a lei orgânica desta instituição e não o seu regime especial a impor soluções parcelares que, pondo em causa a homogeneidade das condições laborais do sector, discrimina trabalhadores iguais, com tudo o que tal atitude envolve de negativo e contrário à sua vontade manifesta.

Igualmente no que se refere à banca privada consideram que esta não pode deixar de se submeter aos imperativos mais vastos e gerais que o interesse colectivo impõe.

Assim não podem os Sindicatos deixar de se manifestar contra tais reservas, pela situação anómala que determinam, com o que o poder político não poderá pactuar, e às quais os trabalhadores solidariamente saberão dar a adequada resposta.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:
(Assinaturas ilegíveis.)

CCT das instituições de crédito — Acordo de adesão

Acta

Aos 28 dias do mês de Abril de 1978 realizou-se no Ministério do Trabalho reunião com a presença da comissão executiva de contratação e da direcção do Sindicato dos Bancários do Centro.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro foi referido que aceitava as cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª, 22.ª, 23.ª, 26.ª a 32.ª, 39.ª a 43.ª, 48.ª, 50.ª, 51.ª (n.os 1, 3, 4, 5, 7 e 8), 52.ª, 53.ª (n.os 1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12 e 13), 55.ª, 56.ª, 58.ª, 59.ª, n.º 1 da cláusula 60.ª, n.os 1 e 2 da cláusula 62.ª, 63.ª, n.os 1, 2 e 4 da cláusula 64.ª, 65.ª a 75.ª, 76.ª [com exclusão da alínea d) do n.º 2], 78.ª a 81.ª, 82.ª (n.os 1, 2 e 4), 83.ª, 84.ª (n.os 1 e 2), 86.ª, 87.ª (n.os 1, 2 e 3), 89.ª, 92.ª, n.º 1 da cláusula 93.ª, 95.ª, 96.ª, 98.ª, 101.ª [com exceção da alínea d) do n.º 2 e dos n.os 4 e 9], 103.ª (n.os 3 e 8), 124.ª, 125.ª, 126.ª, 148.ª a 151.ª, 159.ª, 160.ª e 161.ª do acordo celebrado entre a CEC e os Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas.

A comissão executiva de contratação referiu nada ter a opor a tal aceitação, considerando acordadas com o Sindicato dos Bancários do Centro as cláusulas acima referidas.

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 11 de Maio de 1978, a fl. 83 do livro n.º 1, com o n.º 83, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para o comércio retalhista de Lisboa

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — Este contrato colectivo de trabalho vertical obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial, incluindo de retalho e mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação, bem como oficinas de apoio ao seu comércio, representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — a) Este contrato é válido pelo período de dezoito meses.

b) Se não for denunciado nos termos estabelecidos nos números seguintes, a sua vigência prorroga-se por sucessivos períodos de dezoito meses.

2 — A denúncia deve ser feita com a antecedência máxima de seis meses e mínima de cinco, devendo a proposta de revisão ser apresentada dentro do período de denúncia.

3 — A contraproposta pode ser apresentada até trinta dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contraproponentes a última data de recepção.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e para identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5 — Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de sessenta dias, após o que as partes decidirão da continuação respectiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação colectiva.

6 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

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

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 4.^a

(Comunicação à empresa)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 5.^a

(Organização sindical na empresa)

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existentes numa empresa.

3 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais, sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente competirá aos órgãos sindicais referidos:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa, no exercício das suas funções;

b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, progra-

mas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer no prazo de cinco dias úteis, após apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Serem previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.*

(Garantias dos dirigentes sindicais)

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

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficiará do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência mínima, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções.

Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial, nem serem objecto de discriminação face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical.

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

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

8 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada, têm direito a uma indemnização dupla da que em idêntico caso seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 7.*

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1 — Aos delegados sindicais são assegurados, nos termos da lei, os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea *a*) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

3 — Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

4 — O despedimento de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais ou as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa. Não se provando a justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 7 e 8 da cláusula anterior.

Cláusula 8.*

(Direito de reunião sindical na empresa)

1 — A entidade patronal é obrigada a:

a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões, nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente;

c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas *a*) e *b*), desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2 — As reuniões referidas na alínea *b*) do número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

3 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo fixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 9.^a

(Instalações para a actividade sindical na empresa)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores;

b) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Idade não inferior a 14 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente —, tratando-se de paquetes e praticantes de ascensoristas;

b) Idade não inferior a 21 anos e idênticas habilitações literárias, tratando-se de guardas ou vigilantes e porteiros;

c) Idade não inferior a 18 anos e idênticas habilitações literárias, tratando-se de trabalhadores de limpeza, contínuos e ascensoristas.

Grupo C

Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D

Cobradores

Idade não inferior a 21 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E

Profissionais de escritório

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou equivalente.

Grupo F

Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G

Metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes de 1.º ano (nível III);

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

Cláusula 11.^a

(Condições de admissão)

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Profissionais do comércio

a) Idade mínima de 14 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo H

Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista;

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou montador electricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo;

d) A comprovação dos anos previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, 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;

e) — 1 — Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal.

2 — No recrutamento de novos trabalhadores a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1 — Trabalhadores recrutados fora do âmbito da empresa (mercado externo de trabalho): dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnico de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.2 — Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa: dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica em facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.3 — Os trabalhadores indicados em 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte de 2.1.

3 --- Independentemente do disposto em 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiários.

4 — A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VII «Técnico de computadores» passada pelo Sindicato dos Electricistas ou documento comprovativo passado pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I

Construção civil

Como trabalhador da construção civil nas categorias em que haja aprendizagem, com excepção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

Grupo J

Trabalhadores das madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devidamente reconhecidas.

Grupo L

Técnicos de desenho

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes ou como praticantes, conforme possuam ou não o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional adequado, devidamente reconhecido.

Grupo M

Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro, auxiliar de enfermagem e parteiro.

b) O lugar de enfermeiro coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos, cuja actividade dependa da sua orientação.

Grupo N

Técnicos de engenharia (ver anexo IV)

Grupo O

Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos para as categorias que exigem carteira profissional e de 14 anos para as restantes categorias.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações exigidas por lei ou no regulamento da carteira profissional.

3 — Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até trinta refeições diárias, poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade se obrigatório para o exercício daquelas funções.

5 — Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculada em base proporcional ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo P

Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

§ 1.º As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

§ 2.º Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

Cláusula 12.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período previsto na lei.

2 — Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 13.^a

(Admissão dentro do mesmo ramo de actividade)

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2 — A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respetivo sindicato.

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do Sindicato, entidade patronal anterior ou instituição de previdência respectiva.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada — incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa —, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a prazo.

Cláusula 15.^a

(Relações nominais)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato colectivo de trabalho o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de três meses as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho de forma bem visível uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 16.^a

(Quadro de pessoal)

I — Trabalhadores do comércio

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção.

b) Por cada grupo de dez trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontrem habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa.

f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa.

g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro.

h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções.

II — Trabalhadores de escritório

É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de vinte e cinco trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos;

c) Um chefe de secção equiparado ou superior nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores de escritório e correlativos ou chefes de secção, em número nunca inferior a 8 % dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior nos escritórios com mais de doze trabalhadores de escritório e correlativos.

III — Trabalhadores de armazém

a) Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham vinte cinco ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas.

b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de dez trabalhadores de armazém.

c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV — Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos, têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;

c) Desde que existam mais de dez técnicos de electrónica ao serviço será obrigatória a nomeação de um adjunto ao chefe de secção;

d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas em b) e c).

V — Trabalhadores das madeiras

a) Nas empresas em que existe apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.º, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal.

b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI — Trabalhadores metalúrgicos

É obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de dez profissionais.

Cláusula 17.ª

(Promoções obrigatorias)

1 — Trabalhadores do comércio:

a) O praticante de caixeiro, após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante;

b) Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e operadores, respectivamente;

c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante.

2 — Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) O ingresso nas profissões de escrivário, recepcionista, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escrivário terá a duração máxima de três anos para trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade e de dois anos para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos;

c) O estágio para recepcionista, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos. Caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);

d) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

e) O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo;

f) Os dactilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 10.ª serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escrivários integrados no nível VI da tabela salarial;

g) Os paquetes e os praticantes de ascensoristas que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou ascensoristas.

3 — Trabalhadores metalúrgicos:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concla um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional nas escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;

c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa, e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4 — Trabalhadores electricistas:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);

d) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período;

e) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

4 — Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:

a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.^o curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.^o linha (1.^o ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;

c) O técnico de 1.^o linha (1.^o ano) será promovido a técnico de 1.^o linha (2.^o ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.^o linha (1.^o ano).

Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.^o linha (2.^o ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os devices do computador.

Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar todos os sis-

temas electrológicos e tenham conhecimento a todos os níveis do hardware do computador.

Trabalhadores das madeiras:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;

d) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

Trabalhadores da construção civil:

Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7 — Técnicos de desenho:

a) Os praticantes que completem o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional ascendem a:

Tirocinantes do 1.^o ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;

Tirocinantes do 2.^o ano, caso tenham mais de dois anos de serviço efectivo.

b) Decorridos que sejam três anos de serviço, os praticantes ingressam em tirocinantes do 1.^o ano.

c) O período máximo de tirocínio é de dois anos, findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

8 — Trabalhadores de hotelaria:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade.

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregados de mesa, empregado de snack, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro.

c) Independentemente da idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos.

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio.

e) O estágio terá uma duração de doze meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior.

f) Sempre que por força de preferência, e aproveitando de cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente compro-

vada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.ª

9 — Trabalhadores têxteis:

O oficial, a bordadora e a costureira serão obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2 — a) Aos trabalhadores que aufriram uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquele por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) As entidades patronais e/ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores, é possível renegociar as taxas relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3 — O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e/ou cobrança, ou a quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, será atribuído um abono mensal para faltas de 500\$. Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora a expensas da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores técnicos de desenho que, além de funções executivas, exerçam funções de coordenação e/ou chefia e que estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício das suas funções serão remunerados, pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria, desde que o número de trabalhadores por si orientados não seja inferior a cinco.

6 — a) Para a especialidade de técnicos de computadores, a entidade patronal pagará uma prestação suplementar de 5000\$ mensais ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na

reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo de laboração, durante e só a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B (tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores).

Cláusula 19.ª

(Retribuição por exercício de funções de diversas categorias)

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

Cláusula 20.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador, já ao serviço da empresa, substitua outro de categoria e retribuição superior por período superior a oito dias, desempenhando integralmente as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, durante o período em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.ª e durar mais de duzentos e setenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses da duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data do pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Dada a natureza de retribuição deferida no respectivo ano civil deste subsídio, será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for superior a oito.

6 — O subsídio de Natal não deve exceder 14 000\$, salvo nos casos em que a parte certa da retribuição excede este valor, caso em que será processado pelo montante dessa retribuição certa.

CAPÍTULO V
Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Local de trabalho. Noções e princípios gerais)

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento e suas dependências próximas em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que, com carácter de regularidade, e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4 — A transferência do local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 47.*

5 — As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes:

a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina *Super*:

Automóveis ligeiros	0,26
Motociclos	0,12
Bicicletas motorizadas	0,08

b) O seguro da viatura é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinações da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 23.*

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não excede um hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho,

desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas usuais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que excede o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.*

(Grandes deslocações)

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, segundo o esquema acordado, entre o trabalhador e a entidade patronal;
- c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, ou nos seguintes termos:

Diária completa	400\$00
Almoço	110\$00
Jantar	110\$00
Pequeno-almoço	30\$00
Dormida	170\$00

d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse aquele no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias.

3 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

Cláusula 25.*

(Deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro)

1 — As grandes deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro dão ao trabalhador o direito a:

a) Retribuição que auferir no local habitual de trabalho;

- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.^a

(Outras condições gerais em caso de grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo este incapacidades permanentes superiores a 25 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertence aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — A entidade patronal pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual de residência, nos casos de falecimento do cônjuge, filhos ou pais, e participação em 50 % nas despesas de transporte em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificados das respectivas situações e condições pelo trabalhador.

Cláusula 27.^a

(Horário de trabalho)

1 — a) O horário de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais para todos os trabalhadores, com excepção dos profissionais de escritório, que cumprirão quarenta horas de trabalho por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

b) Na medida do possível, as entidades patronais procurarão que nos serviços administrativos que não tenham ligação directa com o funcionamento dos serviços comerciais os trabalhadores de escritório cumpram o seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Os trabalhadores cessarão a sua actividade aos sábados às 13 horas, de Janeiro a Novembro. No mês de Dezembro, poderão, contudo, trabalhar aos sábados o dia inteiro, desde que, em compensação, lhes sejam concedidos os dias úteis 26 de Dezembro e 2 de Janeiro ou os dias úteis imediatos caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

3 — Na antevéspera do Natal e véspera do Ano Novo, ou no dia útil imediatamente antecedente, se aqueles coincidirem com um domingo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais em serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias.

4 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — Sem prejuízo do disposto quanto ao limite máximo de horas semanais, o regime definido no n.º 2 não se aplica às empresas dos seguintes ramos de actividade:

Tabacarias (para venda exclusiva de tabacos e jornais);
Floristas;
Agências funerárias;
Artesanato (exclusivamente);
Drugstores;
Centros de jardinagem e viveiros de plantas;
Aviários (peixes vivos, aves vivas e plantas).

§ único. Será ainda abrangido por esta excepção o ramo de lotarias, a partir do momento em que a extracção de lotarias e a recepção de boletins de totobola o justifique.

6 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Não será permitida a realização de trabalho extraordinário, excepto nos seguintes casos:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves;

b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como reparações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário até ao limite de trinta dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso, antes daquele prolongamento;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas, nem previsíveis, quando do fecho dos contratos respectivos.

3 — O trabalho extraordinário é facultativo para o trabalhador, fora dos casos das alíneas a), b), c) e e) do número anterior.

O trabalho extraordinário será sempre registado, imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

Cláusula 29.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%, tanto para o trabalho extraordinário nocturno, como para o trabalho extraordinário diurno.

A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\begin{array}{l} \text{Vencimento mensal} \times 12 \\ \hline \text{Horas de trabalho semanal} \times 52 \end{array}$$

O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 30.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, e os trabalhadores não cumpram tal período de funcionamento em regime de horários desfasados, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 — a) Entende-se por horário de trabalho desfasado aquele em que os trabalhadores iniciam e terminam a hora diferente os respectivos períodos de trabalho, com sobreposição desses horários na sua fase intermédia, bem como aquele em que o intervalo para refeição e descanso não ocorre simultaneamente para todos os trabalhadores.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem horários desfasados, sem qualquer sobreposição e sem rotação.

3 — A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.^a, podendo esta correspondência ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos com a antecedência mínima de quinze dias.

5 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

7 — a) A prestação de trabalho, em regime de turnos rotativos, confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20% da remuneração base.

b) O subsídio de turno mencionado na alínea anterior inclui a retribuição do trabalho nocturno a que haja lugar.

c) Este subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a remuneração e deixa de ser devida apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos.

d) O trabalhador em regime de turnos fixos apenas tem direito à retribuição especial por trabalho nocturno efectivamente prestado.

8 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos e sejam previamente acordados entre os trabalhadores interessados e comunicados ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

9 — a) A mudança do trabalhador para horário de turnos depende do seu acordo, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho;

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no n.º 4 e mediante audição prévia dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

- 1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- 2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- 3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 31.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias remuneradas correspondentes a trinta dias consecutivos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — No ano subsequente ao da admissão, o período de férias a gozar é de vinte e um dias consecutivos.

4 — No ano de admissão, sempre que o trabalhador inicie o exercício de funções no decurso do 1.º semestre, o trabalhador tem direito, após o decurso

do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos, que não prejudiquem o direito estabelecido no n.º 3.

5 — a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, através da elaboração do mapa de férias, que deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril;

b) Aos trabalhadores a frequentarem cursos oficiais ou equiparados, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada pela entidade patronal entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7 — No ano de regresso do serviço militar o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio.

8 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se, mesmo assim, persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

9 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

10 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo por este motivo haver prejuízo para outros trabalhadores.

A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

11 — Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, desde que desse parcelamento não resulte ser excedido o período de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com remuneração mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa acrescida da média da parte variável auferida nos doze

meses anteriores, ou durante o tempo de execução do contrato se inferior a doze meses.

3 — No caso previsto do número anterior, o subsídio de férias fica sujeito ao limite e condicionalismos estabelecidos no n.º 6 da cláusula 21.^a

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 34.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo, excepto para os sectores de floristas, agências funerárias e artesanato (exclusivamente).

2 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte se tal dia tiver significado local no período da Páscoa.

Cláusula 35.^a

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição.

3 — O trabalho prestado em dias de feriado, indicado na cláusula anterior, é pago com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 36.*

(Conceito de faltas)

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

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativa a esse dia completo de trabalho.

3 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerm um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do n.º 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.*

(Tipos de faltas e sua duração)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) Por motivo de casamento do trabalhador, durante treze dias consecutivos;
- b) Por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, filhas, sogros, sogras, genros, noras, padrastos ou enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.* e 7.* deste contrato;
- e) As motivadas por prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, durante o meio dia correspondente à prestação e mais o meio dia imediatamente anterior, podendo a empresa, quando para tal solicitada, alargar voluntariamente esse prazo de tempo;
- f) As motivadas pela impossibilidade de o trabalhador prestar serviço, por motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente doença, acidente, serviço militar, inspecção militar e assistência inadiável em doença ao seu agregado familiar;
- g) Até dois dias por parto da companheira;
- h) As motivadas por desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo indispensável, para ocorrer a sinistros;
- i) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38.*

(Comunicação, justificação e prova de faltas)

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.* e 7.*

2 — As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — Se a entidade patronal assim o exigir cabe ao trabalhador a justificação e a prova das faltas, sob pena de se considerarem injustificadas e sujeitas às sanções legais, se a prova não for produzida no prazo de quinze dias.

Cláusula 39.*

(Efeitos e descontos nas faltas)

1 — Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas a), b), c), d), e), g), h) e i) da cláusula 37.*

2 — As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até dois dias por cada situação de urgência e até ao limite de doze dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

3 — As faltas previstas na alínea j) da cláusula 37.* poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre trabalhador e a entidade patronal no momento da autorização.

4 — Determinam sempre perda de retribuição as faltas injustificadas ou como tal consideradas no n.º 3 da cláusula anterior.

5 — Além da perda de retribuição, as faltas injustificadas implicam ainda diminuição na antiguidade do trabalhador.

6 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou a saída antes do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.*

7 — As faltas injustificadas são passíveis de sanções disciplinares nos termos da lei.

8 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

9 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas, aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

10 — No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada, por mais de dez dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência, até ao limite de sessenta dias por ano.

11 — Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, excepto quando o trabalhador não esteja protegido pelo seguro, por facto imputável à entidade patronal.

Cláusula 40.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal estabelecido.

Cláusula 42.^a

(Certificado de trabalho)

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

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 183/77, de 5 de Maio, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

Cláusula 43.^a

(Disposições gerais)

Caso seja promulgada nova legislação sobre cessação do contrato de trabalho, sem carácter imperativo, a qualquer das partes é lícita a apresentação de uma proposta de clausulado sobre esta matéria.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 44.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestaçao fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com as da sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;

e) Prestar às Associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento ou outras a estas inerentes;

i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 52.^a

Cláusula 45.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar, deliberadamente, qualquer acto que prejudique, ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a presente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar, por causas fortuitas ou de força maior;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 46.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

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 trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3 — Condições específicas dos electricistas:

a) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedeçam às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;

b) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de

superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;

c) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocção, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 47.^a

(Transferência do local de trabalho)

1 — A entidade patronal, por razões do interesse da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5 — Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 48.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer fixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 49.*

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos por escrito todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.*

(Trabalho feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incômodas ou transportes inadequados deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias antes do parto, e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até doze meses após o parto. A trabalhadora poderá optar por reduzir o período de uma hora no início ou no tempo do período diário de trabalho;

d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

e) Emprego, a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, até ao limite de quarenta e quatro horas, durante o período de gravidez;

g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 51.*

(Direitos especiais dos menores)

1 — Os menores de 16 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.*

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução do horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de trinta dias, do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2.

4 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso.

5 — As facilidades referidas nos n.os 1 e 2 serão retiradas logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso.

b) Se verifique falta de aproveitamento em 50% das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplinas.

c) A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionadas com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.

d) Os trabalhadores que beneficiem das vantagens estabelecidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes seja exigida.

CAPITULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 53.^a

(Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais)

1 — A entidade patronal obriga-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 na da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores estão obrigados a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, o Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, a Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, a Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, o Decreto-Lei n.º 360/71, de 22 de Outubro, o Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, a Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro, e a Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, com as adaptações inerentes a cada caso.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores das empresas nos campos da higiene, segurança e saúde compete à sua própria vigilância, verificando se é cumprida a legislação em vigor e transmitindo à empresa as reivindicações quanto aos serviços em causa.

Cláusula 54.^a

(Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais)

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais das respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao Sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Serem separadas por cada sexo, sempre que possível;

b) Disporem de água canalizada;

c) Serem iluminadas e ventiladas;

d) Possuírem lavatórios por cada grupo de dez trabalhadores ou fracção;

e) Uma bacia sanitária por cada grupo de vinte e cinco trabalhadores do sexo masculino ou quinze do sexo feminino;

f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;

g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 55.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até doze dias por cada infracção, com o limite de trinta dias em cada ano civil;

d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeito de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

9 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 56.*

(Interpretação e integração deste contrato colectivo)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 57.*

(Conflitos individuais de trabalho)

Os conflitos individuais de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção entre entidades patronais e trabalhadores à mesma sujeitos poderão ser submetidos à comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.*

(Quotização sindical)

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos devidamente credenciados procedam à cobrança, nos locais de trabalho, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 59.*

(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar em termos gerais quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 60.*

(Reclassificação)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Para aplicação deste CCTV os trabalhadores actualmente classificados como operadores de supermercados e oficiais electricistas são reclassificados pela forma seguinte:

Anterior classe	Novo escalão
Operador de 2.*	Operador até três anos.
Operador de 1.*	Operador de três a seis anos.
Operador especializado	Operador com mais de seis anos.
Oficial de 2.*	Oficial até três anos.
Oficial de 1.*	Oficial com mais de três anos.

Cláusula 61.*

(Aplicação das tabelas salariais)

1 — As tabelas salariais estabelecidas por este contrato aplicam-se desde 1 de Janeiro de 1978.

2 — As entidades patronais deverão proceder à regularização das diferenças salariais devidas aos trabalhadores em consequência da retroacção estabelecida no número anterior no prazo de quatro meses, contados da entrada em vigor deste contrato colectivo.

3 — As empresas anteriormente abrangidas pelo grupo I da tabela salarial e que por força das dis-

posições e na data da entrada em vigor do presente contrato venham a ficar abrangidas pelo grupo 0 garantirão aos seus trabalhadores um aumento mínimo de 300\$ desde que da mudança referida não resulte qualquer aumento ou resulte aumento inferior àquela quantia.

Entende-se que este aumento acresce aos valores da anterior tabela, incluindo o complemento constante da cláusula 59.^a do CCT anterior.

Cláusula 62.^a

(Complemento de retribuição)

1 — Os trabalhadores sem promoção obrigatória e que à data da entrada em vigor do anterior contrato colectivo de trabalho auferiam o complemento previsto na respectiva cláusula 59.^a auferirão agora um complemento de remuneração no valor de 200\$ sobre a tabela salarial, com efeitos desde 1 de Janeiro de 1978.

2 — Este complemento entende-se com carácter transitório, pelo que o seu direito cessa com a vigência do presente CCTV.

3 — O disposto no n.^o 1 não se aplica quando o trabalhador fique com retribuição superior à da tabela, contemplado o disposto no n.^o 3 da cláusula 61.^a, e não se aplica igualmente aos trabalhadores com remuneração mista.

Cláusula 63.^a

(Revogação de contratos anteriores)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.^o 2 da cláusula 59.^a, as partes contratantes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores que pela primeira vez por ele são abrangidos, e nessa medida declararam revogados esses mesmos instrumentos.

2 — Nos aspectos em que o novo texto for omissa, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o n.^o 1 da cláusula 56.^a defere à comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções

Grupo A

Caixeiros e profissionais em armazém

1 — *Praticante*. — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

3 — *Caixeiro-ajudante*. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — O trabalhador que acondiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

6 — *Operador de máquinas*. — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobre ou utilize:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

7 — *Caixa de balcão*. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8 — *Repositor*. — O trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.

10 — *Propagandista*. — O trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — O trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.

12 — *Conferente*. — O trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém*. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e/ou materiais existentes no armazém.

14 — *Vendedor.* — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

a) *Caixeiro-viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

b) *Caixeiro de praça.* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

c) *Caixeiro de mar.* — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas.* — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18 — *Chefe de compras.* — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

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

20 — *Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas.* — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e/ou decorador.* — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

23 — *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.* — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24 — *Encarregado geral.* — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e/ou encarregados de armazém.

25 — *Encarregado de loja.* — O trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26 — *Operador de supermercados.* — O trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrito a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

27 — *Gerente comercial.* — O trabalhador que, mediante procuraçāo bastante, gera ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

Grupo B

Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

1 — *Servente de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

3 — *Guarda ou vigilante.* — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4 — *Porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5 — *Contínuo.* — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

6 — *Ascensorista.* — O trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquirir e presta esclarecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigia a lotação máxima do elevador.

7 — *Praticante de ascensorista.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.

Grupo G

Telefonistas

1 — Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares e manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares. Categorias profissionais ou escalões: 1.^a e 2.^a

Grupo D

Cobradores

1 — Cobrador. — O trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Grupo E

Profissionais de escritório

1 — Dactilógrafo. — O trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutiados ou redigidos por outrem, e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — Recepção. — O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.^a classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.^a classe.

3 — Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escrivário e se prepara para essa função.

4 — Escrivário. — O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

5 — Escrivário especializado. — O trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de vinte e cinco trabalhadores.

6 — Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou

nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

8 — Chefe de serviços. — O trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiavam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

9 — Chefe de escritório. — O trabalhador que supervende em todos os serviços administrativos.

10 — Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa 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 das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

11 — Operador mecanográfico. — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas/convençãois (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados.

12 — Operador informático. — É o trabalhador que desempenha as funções: recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

13 — Preparador informático de dados. — É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros, a serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega à operação.

14 — Perfurador-verificador/operador de posto de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

15 — 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.

16 — *Programador informático*. — É o trabalhador que executa as funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações.

Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes de exploração. Estuda as especificações do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

17 — *Programador mecanográfico*. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, ou convencionais.

18 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — O trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

19 — *Analista informático*. — É o trabalhador que desempenha as funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfazam. Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização geral. Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de optimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

20 — *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras*. — A trabalhadora que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

21 — *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa*. — A trabalhadora que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

22 — *Monitor informático*. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

23 — *Subchefe de secção*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impecimentos.

24 — *Estagiário de programação informática*. — O trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

25 — *Secretária de direcção*. — A trabalhadora que, além de executar tarefas de correspondente e/ou esteno-dactilografia, tem conhecimentos de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-as ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

Grupo F

Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros). — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e/ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água.

Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Grupo G

Metalúrgicos

1 — *Canalizador*. — O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

2 — *Mecânico de automóveis*. — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

3 — *Mecânico de máquinas de escritório*. — O trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4 — *Montador-ajustador de máquinas*. — O trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais

que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5 — *Recepção ou atendedor de oficina*. — O trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Serralheiro civil. — O trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «serralheiros de tubos» ou «tubistas».

Serrador mecânico. — O trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas.

Torneiro mecânico. — O trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — O trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos em madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Mecânico de aparelhos de precisão. — O trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Verificador de produtos adquiridos. — O trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno. — O trabalhador que, pelos processos de soldadura por electro-arco ou oxi-acetilénica liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — O trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

14 — *Afinador de máquinas*. — O trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15 — *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas*. — O trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando

madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não-metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16 — *Pintor*. — O trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedam a pinturas de automóveis.

17 — *Entregador de ferramentas, materiais e produtos*. — O trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

18 — *Lubrificador*. — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

19 — *Operário não especializado*. — O trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

20 — *Afiador de ferramentas*. — O trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21 — *Agente de métodos*. — O trabalhador que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22 — *Ajudante de lubrificador*. — O trabalhador que ajuda o lubrificador.

23 — *Apontador*. — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à produção.

24 — *Atarraxador*. — O trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25 — *Controlador de qualidade*. — O trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

26 — *Cortador ou serrador de materiais*. — O trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

27 — *Demonstrador de máquinas e equipamentos*. — O trabalhador que faz demonstrações de artigos para

vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio.

28 — *Mecânico de frio ou ar condicionado*. — O trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

29 — *Montador de estruturas metálicas ligeiras*. — O trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

30 — *Operador de quinadeira*. — O trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

31 — *Preparador de trabalho*. — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

32 — *Serralheiro mecânico*. — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

33 — *Soldador*. — O trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos alumino-térmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «estanhadores das linhas de montagem».

34 — *Assentador de isolamentos*. — É o profissional que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35 — *Encarregado ou chefe de secção*. — O trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

Maçariqueiro — Trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e/ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Orçamentista (metalúrgico). — Trabalhador que predominantemente interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

Traçador-marcador. — Trabalhador que predominantemente e com base em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e plani-

ficação executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

Funileiro (latoeiro). — É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e/ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é suscetível de ser cortada por tesoura de mão.

Polidor. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Operário qualificado. — É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente, funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

Grupo H

Electricistas

1 — *Encarregado*. — Trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

2 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função regressará ao salário anterior correspondente à sua categoria de oficial.

3 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

4 — *Pré-oficial*. — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

6 — *Aprendiz*. — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

7 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial especializado na reparação de material electrónico em geral.

8 — *Técnico de computadores*. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte hardware do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

9 — a) Categorias p/ técnicos de computadores:

1 — Técnico estagiário. — O trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores.

2 — Técnico auxiliar. — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores.

3 — Técnico de 1.ª linha. — É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no hardware.

4 — Técnico de suporte. — É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos devices.

5 — Técnico de sistemas. — É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas hardware, utilizando, se necessário, conhecimento até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador.

6 — Adjunto ao chefe de secção. — É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, coadjuva o chefe de secção ou o substitui na sua ausência.

7 — Chefe de secção. — É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

Grupo I

Construção civil

1 — Encarregado. — O trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados capatazes ou trabalhadores.

2 — Arvorado. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

3 — Pintor. — O trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4 — Estucador. — O trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — Carpinteiro de limpos. — O trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

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

7 — Capataz. — O trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

9 — Auxiliar (menor). — O trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Grupo J

Trabalhadores de madeiras

1 — Cortador(a) de tecidos para colchões. — O profissional que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

2 — Cortador(a) de tecidos para estofos. — O profissional que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

3 — Costureiro(a) de colchões. — O profissional que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

4 — Costureiro(a) controlador(a). — O profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

5 — Costureiro(a) de decoração. — O profissional que executa todos os trabalhos de decoração tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

6 — Costureiro(a) de estofador. — O profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.

7 — Dourador de ouro de imitação. — O profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

8 — Dourador de ouro fino. — O profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

9 — Enchedor de colchões e almofadas. — O profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais, tais como: lã, sumáuma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

10 — Entalhador. — O profissional que esculpe motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

11 — Envernizador. — O profissional que aplica verniz sobre superfície de madeira; executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

12 — Estofador. — O profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

13 — Marceneiro. — O profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

14 — *Pintor-decorador*. — O profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

15 — *Pintor de móveis*. — O profissional que executa todos os trabalhos de pintura, de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, pinta também letras e traços.

16 — *Polidor manual*. — O profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz, ou outros produtos de que se serve; utilizando utensílios manuais, como raspadoras, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

17 — *Polidor mecânico e à pistola*. — O profissional que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

18 — *Montador de móveis*. — O trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

19 — *Assentador de revestimentos*. — O trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

20 — *Casqueiro*. — O trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

21 — *Empalhador*. — O trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

22 — *Encarregado geral*. — O trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

23 — *Encarregado*. — O trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

24 — *Gravador*. — O trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

25 — *Mecânico de madeiras*. — O trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar,

engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

26 — *Moldureiro/reparador*. — É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

27 — *Marceneiro de instrumentos musicais*. — É o trabalhador que predominantemente constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

28 — *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)*. — É o trabalhador que predominantemente repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

Grupo L

Técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

2 — *Decorador projectista*. — O trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com um responsável técnico, elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, comprar o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação do equipamento na obra que projectou.

3 — *Desenhador maquetista especializado*. — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar e maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4 — *Desenhador de arte finalista especializado*. — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com a técnica e o pormenor necessários todo o trabalho de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

5 — *Medidor orçamentista coordenador*. — O trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores

dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6 — *Maquetista coordenador*. — O trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo, para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

7 — *Planificador*. — O trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo, para o efeito, possuir conhecimento dos métodos de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e/ou CPM e de gráficos de barras (GANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

8 — *Assistente operacional*. — O trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalhador, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

9 — *Desenhador técnico*. — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

10 — *Desenhador maquetista*. — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar e maquetizar material gráfico que lhe seja distribuído.

11 — *Desenhador arte-finalista*. — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com a técnica e o pormenor necessários, trabalho de arte final, gráfico ou publicitário que lhe seja distribuído.

12 — *Maquetista*. — O trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho e construção de

maquetas, pode executar por si só alguns modelos -e peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc.

13 — *Decorador*. — O trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de projecto e com os elementos dados ou por ele recolhidos, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, etc.; executa ainda com o pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenho de disposição de mobiliários, obras de arte e decorativas, etc. Pode comprar o material de decoração. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

14 — *Medidor*. — O trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra *in loco*, autos de medição; procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

15 — *Medidor orçamentista*. — O trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

16 — *Arquivista técnico*. — O trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

17 — *Operador heliográfico*. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica e corta e dobra as cópias heliográficas.

18 — *Tirocinante*. — O trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

19 — *Praticante*. — O trabalhador que, sob a orientação de técnico de desenho de categoria superior,

coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

20 — *Auxiliar de técnico de desenho*. — O trabalhador que, sob solicitação de um profissional de categoria superior, executa trabalhos auxiliares, tais como: auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e especificação de materiais; decalque de desenhos, catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

Grupo M

Profissionais de enfermagem

1 — *Enfermeiro coordenador*. — O profissional que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2 — *Enfermeiro especializado*. — O profissional que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respetivo.

3 — *Enfermeiro*. — O profissional que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4 — *Auxiliar de enfermagem*. — O profissional que exerce as funções técnicas de enfermagem com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N

Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório*. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido de admissão de pessoal.

2 — *Ecónomo*. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições, torna providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados.

dos mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

3 — *Empregado de refeitório*. — Executa nos diversos sectores do refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

4 — *Copeiro*. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usado no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas com impedimentos.

5 — *Controlador-caixa*. — O trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo, nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço e pode auxiliar nos serviços de controle.

6 — *Despenseiro*. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pastos ou outros líquidos. É por sua vez encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

7 — *Cozinheiro*. — Prepara, tempéra e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo

responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

8 — *Empregado de balcão*. — Ocupa-se do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de *contrôle* aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9 — *Preparador de cozinha*. — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas, prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

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

11 — *Chefe de «snack»*. — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

12 — *Pasteleiro*. — Confecciona doses destinadas às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias, prepara as massas, os cremes e xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região, vigia a cozedura dos produtos confeccionados; procede à decoração dos bolos e suas guarnições; faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano. Toma especial cuidado com a conservação dos alimentos da qual é responsável. Organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13 — *Empregado de mesa de 1.º*. — Serve refeições, executa ou colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e outros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis, espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições, procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos.

14 — *Empregados de «snack»*. — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

15 — *Empregado de mesa de 2.º*. — É o profissional que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer ser-

viços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício»; verificação e polimento dos copos, talheres, copos e outros utensílios que estejam sujos; mantendo limpo e transporta outros limpos. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

16 — *Cafeteiro*. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos legeros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

17 — *Estagiário*. — É o trabalhador que tendo terminado o período de aprendizagem estagia para a categoria imediatamente superior.

Nota. — Os trabalhadores classificados como «auxiliares de cozinha» à data de entrada em vigor deste CCT serão reclassificados como «preparadores de cozinha».

Outras condições específicas

Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar, ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que inicia o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2 — Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nos mesmos.

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5 — O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário, como se discrimina:

Alimentação completa/mês	600\$00
--------------------------------	---------

Avulsas:

Pequeno-almoço	15\$00
Almoço, jantar ou ceia completa ...	40\$00
Ceia simples	25\$00

6 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é o constante da tabela acima indicada.

7 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do número anterior.

Grupo O

Técnicos de engenharia

(Ver anexo IV)

Grupo P

Profissionais de garagens

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega das mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

Grupo Q

Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas, do comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas, nomeadamente:

Confeção de todo o género de vestuário por medida, feminino ou masculino, criança, flores em tecido, peles de abafô, fardamento militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários, forenses, guarda-roupa (figurados), etc.

Categorias profissionais

1 — *Mestre ou mestra*. — O(a) trabalhador(a) que corta, prova e acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2 — *Ajudante de mestre ou mestra*. — O(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

3 — *Oficial especializado*. — O(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar e que dirige a sua equipa.

4 — *Oficial*. — O(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5 — *Costureira especializada*. — É a costureira com mais de três anos de permanência na categoria.

6 — *Costureira*. — A trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7 — *Bordadora especializada*. — A bordadora com mais de três anos de permanência na categoria.

8 — *Bordadora*. — A trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

9 — *Praticante*. — O(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante os dois primeiros anos de tirocínio.

10 — *Ajudante*. — O(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11 — Costureira de emendas. — É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vnuário previamente confeccionadas.

Nota:

- a) A antiguidade na categoria para efeitos de promoção de costureira conta-se a partir de 1 de Janeiro de 1978;
- b) As entidades patronais poderão proceder à reclassificação do seu pessoal de acordo com as tarefas que executam e conforme a definição de funções estabelecidas neste CC TV, no que respeita aos trabalhadores deste grupo.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

A) Caixeiros e trabalhadores em armazém

Nível I:

- a) Praticante de 1.º ano.
- b) Praticante de 2.º ano.
- c) Praticante de 3.º ano.

Nível II:

Caixeiro-ajudante e operador-ajudante de 1.º ano.

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador-ajudante de 2.º ano.

Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador-ajudante de 3.º ano.

Nível V:

Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas
Caixa de balcão.
Servente.
Repositor.

Nível VI:

Caixeiro até três anos.
Operador até três anos.

Nível VII:

Caixeiro de três a seis anos.
Propagandista.
Conferente.
Demonstrador.
Operador de três a seis anos.

Com parte variável:

Caixeiro-viajante.
Caixeiro de praça.
Caixeiro de mar.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.
Promotor de vendas.

Nível VIII:

Caixeiro de mais de seis anos.
Expositor e/ou decorador.
Operador de mais de seis anos.
Fiel de armazém.

Sem parte variável:

Caixeiro-viajante.
Caixeiro de praça.
Caixeiro de mar.
Prospector de vendas.
Vendedor especializado.
Promotor de vendas.

Nível IX:

Caixeiro encarregado ou chefe de secção.
Encarregado de armazém.
Inspector de vendas.
Operador encarregado.

Nível X:

Chefe de vendas.
Chefe de compras.
Encarregado geral.
Encarregado de loja.

Nível XI:

Nível XII:

Gerente comercial.

B), C), D) e E) Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano.
- b) Paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano.
- c) Paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano.

Nível II:

Estagiário do 1.º ano.
Dactilógrafo do 1.º ano.

Nível III:

Estagiário do 2.º ano.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Servente de limpeza.
Contínuo e ascensorista de 18/19 anos.

Nível IV:

Estagiário do 3.º ano.
Dactilógrafo do 3.º ano.
Contínuo e ascensorista de 20 anos.

Nível V:

Nível VI:

Escriturário até três anos.
Recepção estagiário (mais de 21 anos).
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário).
Perfurador/verificador estagiário.
Telefonista de 2.ª
Guarda.

Contínuo (mais de 21 anos).
Porteiro (mais de 21 anos).
Ascensorista (mais de 21 anos).

Nível VII:

Escriturário de três a seis anos.
Cobrador (até três anos).
Recepcionista de 2.º
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos).
Perfurador/verificador (até três anos).
Operador mecanográfico (estagiário).
Telefonista de 1.º

Nível VIII:

Escriturário (mais de seis anos).
Cobrador (mais de três anos).
Recepcionista de 1.º
Caixa (de escritório).
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos).
Perfurador/verificador (mais de três anos).
Operador mecanográfico (até três anos).
Operador informático (estagiário).
Programador mecanográfico estagiário.

Nível IX:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Subchefe de secção.
Escriturário especializado.
Operador mecanográfico (mais de três anos).
Operador informático (até três anos).

Nível X:

Programador mecanográfico (até três anos).

Nível XI:

Chefe de secção.
Guarda-livros.
Operador informático (mais de três anos).
Preparador informático de dados.
Estagiário de programação informática.

Nível XII:

Programador mecanográfico (mais de três anos).
Secretária de direcção.
Analista informático.
Programador informático.
Monitor informático.
Categorias superiores.

F) Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

G) Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano.
- b) Aprendiz do 2.º ano.
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador.
Operário não especializado.
Apontador (até um ano).

Nível VI:

Lubrificador.
Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Atarraxador.
Serrador mecânico.
Montador de estruturas metálicas legeiras.
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.º
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).
Soldador por electroarco e oxiacetileno de 3.º
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.º
Torneiro mecânico de 3.º
Serralheiro mecânico de 3.º
Serralheiro civil de 3.º
Montador ajustador de máquinas de 3.º
Mecânico de máquinas de escritório de 3.º
Mecânico de automóveis de 3.º
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.º
Afinador de máquinas de 3.º
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.º
Afador de ferramentas de 2.º
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.º
Cortador ou serrador de materiais de 2.º
Operador de quinadeira de 2.º
Pintor de 2.º
Soldador de 2.º
Controlador de qualidade até um ano.
Assentador de isolamentos.
Funileiro latoeiro de 2.º
Maçariqueiro de 2.º
Polidor de 3.º
Traçador/marcador de 3.º

Nível VII:

Afador de ferramentas de 1.º
Afinador de máquinas de 2.º
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.º
Apontador (mais de um ano).
Canalizador de 2.º
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.º
Demonstrador de máquinas e equipamentos.
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.º
Mecânico de automóveis de 2.º
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.º
Mecânico de máquinas de escritório de 2.º

Operador de quinadeira de 1. ^a	Nível III:
Montador ajustador de máquinas de 2. ^a	Ajudante de 2. ^o ano.
Serralheiro civil de 2. ^a	
Torneiro mecânico de 2. ^a	Nível IV.
Pintor de 1. ^a	Nível V:
Soldador de 1. ^a	Pré-oficial de 1. ^o ano.
Cortador e serrador de materiais de 1. ^a	
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a	Nível VI:
Funileiro latoeiro de 1. ^a	Pré-oficial de 2. ^o ano.
Polidor de 2. ^a	
Maçariqueiro de 1. ^a	Nível VII:
Traçador/marcador de 2. ^a	Oficial de três anos.
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2. ^a	
Nível VIII:	
Controlador de qualidade (mais de um ano).	
Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Nível VIII:
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).	Oficial de mais de três anos.
Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. ^a	
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a	Nível IX:
Torneiro mecânico de 1. ^a	Chefe de equipa.
Serralheiro mecânico de 1. ^a	Técnico de electrónica até três anos.
Repcionista ou atendedor de oficinas.	
Montador ajustador de máquinas de 1. ^a	Nível X:
Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a	Encarregado.
Mecânico de automóveis de 1. ^a	Técnico de electrónica de mais de três anos.
Canalizador de 1. ^a	
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a	Nível XI.
Afinador de máquinas de 1. ^a	Nível XII.
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	
Serralheiro civil de 1. ^a	
Polidor de 1. ^a	
Traçador-marcador de 1. ^a	I) Construção civil
Orçamentista (metalúrgico).	

Nível IX:
 Agente de métodos.
 Preparador de trabalho.
 Operário qualificado.

Nível X:
 Encarregado ou chefe de secção:

Nível XI.
Nível XII.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais: lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas legeras (nível IV) que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível:

- I — c) — 1.^o ano.
- II — 2.^o ano ou 17 anos de idade.
- III — 3.^o ano ou 18 ou mais anos de idade.

H) Electricistas

Nível I:

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante de 1.^o ano.

Nível VIII:
 Pintor de 1.^a
 Estucador de 1.^a
 Carpinteiro de limpos de 1.^a
 Pedreiro de 1.^a
 Capataz.

Nível IX:
 Encarregado de 2.^a

Nível X:
 Encarregado de 1.^a

J) Trabalhadores das madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz de 1.º ano.
- b) Aprendiz de 2.º ano.
- c) Aprendiz de 3.º ano.

Nível II:

- Aprendiz de 4.º ano.

Nível III:

- Praticante de 1.º ano.
- Praticante de 2.º ano.

Nível IV:

- Cortador(a) de tecidos para colchões de 2.º
- Costureiro(a) de colchões de 2.º
- Enchedor(a) de colchões e almofadas de 2.º

Nível V:

- Cortador(a) de tecidos para colchões de 1.º
- Costureiro(a) de colchões de 1.º
- Enchedor(a) de colchões e almofadas de 1.º
- Cortador(a) de tecidos para estofos de 2.º
- Costureiro(a)-controlador(a) de 2.º
- Costureiro(a) de estofador de 2.º
- Dourador de ouro de imitação de 2.º
- Envernizador de 2.º
- Polidor mecânico e à pistola de 2.º
- Costureira de decoração de 2.º
- Assentador de revestimentos de 2.º
- Montador de móveis de 2.º
- Casqueiro de 2.º

Nível VI:

- Cortador de tecidos para estofos de 1.º
- Costureira-controladora de 1.º
- Costureira de decoração de 1.º
- Costureira de estofador de 1.º
- Dourador de ouro de imitação de 1.º
- Envernizador de 1.º
- Polidor mecânico e à pistola de 1.º
- Estofador de 2.º
- Polidor manual de 2.º
- Pintor de móveis de 2.º
- Marceneiro de 2.º
- Assentador de revestimentos de 1.º
- Montador de móveis de 1.º
- Casqueiro de 1.º
- Empalhador de 2.º
- Gravador de 2.º
- Mecânico de madeiras de 2.º
- Moldureiro reparador de 2.º

Nível VII:

- Estofador de 1.º
- Marceneiro de 1.º
- Pintor de móveis de 1.º
- Polidor manual de 1.º
- Dourador de ouro fino de 2.º
- Entalhador de 2.º
- Pintor-decorador de 2.º
- Marceneiro de instrumentos musicais.
- Empalhador de 1.º

Gravador de 1.º

Moldureiro reparador de 1.º
Mecânico de madeiras de 1.º

Nível VIII:

Dourador de ouro fino de 1.º
Entalhador de 1.º
Pintor-decorador de 1.º

Nível IX:

Mecânico de instrumentos musicais.
Encarregado.

Nível X:

Encarregado geral.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureira(o) de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureira de decoração, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-c) — 1.º ano.

Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade.

Nível III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

L) Técnicos de desenho

Nível I — Praticante do 1.º ano.
Nível II — Praticante do 2.º ano.
Nível III — Praticante do 3.º ano.
Nível IV — Tirocinante do 1.º ano.
Nível V:

Tirocinante do 2.º ano.

Operador heliográfico até três anos.
Arquivista técnico até três anos.

Nível VI:

Operador heliográfico de mais de três anos.
Auxiliar técnico de desenho até três anos.
Arquivista técnico de mais de três anos.

Nível VII:

Auxiliar técnico de desenho de mais de três anos.
Desenhador técnico até três anos.
Desenhador maquetista até três anos.
Desenhador arte finalista até três anos.
Maquetista até três anos.
Medidor até três anos.
Medidor orçamentista até três anos.
Decorador até três anos.

Nível VIII:

Auxiliar técnico de desenho de mais de seis anos.
Desenhador maquetista de três a seis anos.
Desenhador arte finalista de três a seis anos.
Maquetista de três a seis anos.
Medidor de três a seis anos.
Medidor orçamentista de três a seis anos.
Decorador de três a seis anos.

Nível IX:

Desenhador técnico de mais de seis anos.
Desenhador maquetista de mais de seis anos.
Desenhador arte finalista de mais de seis anos.

Maquetista de mais de seis anos.
Medidor de mais de seis anos.
Medidor orçamentista de mais de seis anos.
Decorador de mais de seis anos.

Nível X.
Nível XI:

Desenhador projectista até seis anos.
Decorador projectista até seis anos.
Desenhador maquetista especializado até seis anos.
Desenhador arte finalista especializado até seis anos.
Planificador até seis anos.
Assistente operacional até seis anos.
Medidor orçamentista coordenador até seis anos.
Maquetista coordenador até seis anos.

Nível XII:

Desenhador projectista mais de seis anos.
Decorador projectista mais de seis anos.
Desenhador maquetista especializado mais de seis anos.
Desenhador arte finalista especializado mais de seis anos.
Planificador mais de seis anos.
Assistente operacional mais de seis anos.
Medidor orçamentista coordenador mais de seis anos.
Maquetista coordenador mais de seis anos.

M) Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro coordenador.

N) Indústria hoteleira

Nível I:

- a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano).
- b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano).
- c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.º ano).

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro.
Empregado de refeitório.
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro.
Controlador de caixa.
Despenseiro.
Empregado de balcão.
Cozinheiro de 3.ª

Nível VII:

Empregado de *snack*.
Empregado de mesa de 2.ª
Cozinheiro de 2.ª
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Pasteleiro de 1.ª
Cozinheiro de 1.ª
Empregado de mesa de 1.ª
Ecónomo.

Nível IX:

Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha.
Encarregado de refeitório.

P) Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista.

Q) Têxteis

Nível I:

- a) Praticante de 1.º ano.
- b) Praticante de 2.º ano.

Nível II:

Ajudante de 1.º ano.

Nível III:

Ajudante de 2.º ano.

Nível IV:

Costureira de emendas.

Nível V:

Costureira.
Bordadora.

Nível VI:

Oficial.
Costureira especializada.
Bordadora especializada.

Nível VII:

Oficial especializado.

Nível VIII:

Ajudante de mestre(a).

Nível IX:

Mestre(a).

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Grupo 0	Grupo I	Grupo II
I — a)	3 000\$00	3 400\$00	3 850\$00
b)	3 400\$00	3 800\$00	4 200\$00
c)	3 800\$00	4 300\$00	4 750\$00
II	4 750\$00	4 800\$00	5 400\$00
III	5 100\$00	5 250\$00	5 900\$00
IV	5 500\$00	5 850\$00	6 500\$00
V	6 100\$00	6 800\$00	7 400\$00
VI	6 800\$00	7 500\$00	8 300\$00
VII	7 300\$00	8 200\$00	8 900\$00
VIII	7 900\$00	8 800\$00	9 500\$00
IX	8 300\$00	9 100\$00	9 700\$00
X	9 250\$00	10 000\$00	10 650\$00
XI	10 000\$00	10 750\$00	11 250\$00
XII	11 000\$00	11 750\$00	12 400\$00

Observações

a) A tabela do grupo 0 aplicar-se-á às empresas em que a média da contribuição industrial fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 10 000\$.

b) A tabela do grupo I aplicar-se-á às empresas em que a média da contribuição industrial fixada nos últimos três anos seja superior a 10 000\$ e (até) 40 000\$.

c) A tabela do grupo II aplicar-se-á às empresas em que a média da contribuição industrial fixada nos últimos três anos seja superior a 40 000\$.

d) As empresas isentas de pagamento da contribuição industrial serão incluídas no grupo que lhes caberia, o caso de não estarem nesta situação. Quando a contribuição industrial ainda não tenha sido fixada, serão incluídas na tabela do grupo 0, provisoriamente.

Logo que a estas empresas seja fixada a primeira contribuição industrial, o valor desta determinará a inclusão no respetivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até à verificadas.

e) Para efeito de verificação da inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigar-se-á a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.º o valor da contribuição industrial fixada.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores

Técnico estagiário	9 000\$00
Técnico auxiliar	10 000\$00
Técnico 1.º linha — 1.º ano	12 000\$00
Técnico 1.º linha — 2.º ano	14 000\$00
Técnico de suporte	15 750\$00
Técnico de sistemas	17 250\$00
Adjunto ao chefe de secção (a).	
Chefe de secção (a).	

(a) Remuneração superior a técnico de sistemas.

ANEXO IV

Técnicos de engenharia

B — Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia

	Tabela I Até 50 000\$ de CI em média nos últimos três anos	Tabela II Mais de 50 000\$ de CI em média nos últimos três anos
Grupo I:		
Subgrupo A	15 000\$00	16 000\$00
Subgrupo B	16 000\$00	17 000\$00
Subgrupo C	17 000\$00	18 500\$00
Grupo II	19 000\$00	21 000\$00
Grupo III	23 000\$00	25 000\$00
Grupo IV	28 000\$00	30 000\$00
Grupo V	34 000\$00	36 000\$00

Nota. — Os técnicos de engenharia ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de 1700\$ para a tabela I e 2000\$ para a tabela II.

ANEXO V

A — Associações

Associação dos Comerciantes de Artigos Funerários e Religiosos do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Arestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelarias, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanato e Tabacarias de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Equipamentos Científicos do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Pele do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa);

Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa (estas integradas na União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa);

Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures;

Associação dos Comerciantes do Concelho de Mafras;

Associação Comercial do Concelho de Oeiras;
Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra;
ACCO — Associação Comercial dos Concelhos de Oeste (Torres Vedras, Cadaval e Sobral de Monte Agraço);
Associação Comercial do Concelho de Cascais;
Associação de Comerciantes dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos (estes integrados na Unacol — União das Associações dos Comerciantes dos Concelhos Limítrofes de Lisboa e outros);
Arpa — Associação dos Retalhistas de Produtos Alimentares.

B — Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Electricistas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares; Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalo-Mecânicos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Profissionais de Enfermagem do Distrito de Lisboa;
Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho;
Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul.

Nota. — A Associação de Comerciantes dos Mercados de Lisboa, apesar de integrada na UACDL, não é subscritora deste CCTV.

Os outorgantes:

Em representação das associações integradas na União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa, descritas no anexo v do contrato colectivo de trabalho:

*Manuel Cerejeira Torres.
Miguel Rodrigues Faria.
Jaime Rodrigues.
António Baptista Carvalho Cardoso.
José Ferreira Trindade.*

Em representação das associações integradas na União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limítrofes de Lisboa, descritas no anexo v do contrato colectivo de trabalho:

*Manuel Justino Soares Teles.
Abel Vieira.
Nuno Gonçalves.*

Os Sindicatos outorgantes:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:
José Manuel Souto Guerra Barroso.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul:
Gustavo António Martins Adolfo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Amélia Fernanda Lesto Capítulo.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:
Arnaldo Paulo Antunes Leal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:
Alfredo Martins Alemão.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:
Maria Filomena Santos Vales.

Pelo Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalo-Mecânicos do Distrito de Lisboa:
Francisco Duarte.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Madeiras do Distrito de Lisboa:
Justino da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Rodoviários do Distrito de Lisboa:
Luis Manuel Teixeira Queiroz.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem do Distrito de Lisboa:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:
Ramiro Alves de Freitas.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
João Inácio de Freitas.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:
Henrique João Aniceto de Faria.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Celeste da Conceição Saldanha Soeiro.

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:
Manuel Albano Pereira Nunes.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:
Celeste da Conceição Saldanha Soeiro.

Pelo Sindicato das Garagens, Postos de Abastecimento, T. O. C. do Centro e Sul:
João da Silva Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa:

Pela ARPA — Associação dos Retalhistas de Produtos Alimentares do Distrito de Lisboa:
Manuel de Lima Amorim.

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

Adenda ao anexo IV

Técnicos de engenharia

A — Definição de funções e carreira profissional

1 — A definição de funções técnicas hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2 — O grau académico nunca deve sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3 — No provimento dos lugares para os quais se exige a qualificação técnica de engenharia dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da em-

presa, tendo em consideração os seguintes critérios, pela ordem enunciada:

- a) Maior aptidão e competência no desempenho das funções profissionais;
- b) Antiguidade.

4 — Deverão ser anuladas as limitações profissionais puramente administrativas e burocráticas. A trabalho equivalente deverá sempre corresponder remuneração igual.

5 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado ou a um nível superior do mesmo.

Técnico de engenharia. — Neste grupo estão integrados os licenciados em engenharia, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, e todos aqueles que, não possuindo a referida habilitação académica, sejam legalmente reconhecidos como técnicos de engenharia. Os técnicos de engenharia exercem a sua actividade no âmbito de um dos grupos discriminados abaixo.

Grupo I. — Este grupo deve ser considerado como base de especialização dos técnicos de engenharia. A permanência neste grupo não deverá exceder três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirado este período de tempo, deve ser transferido para um dos grupos seguintes.

Este grupo será desdobrado em três subgrupos, A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

Subgrupo A — no primeiro ano;

Subgrupo B — no segundo ano;

Subgrupo C — no terceiro ano.

Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no subgrupo A.

Grupo II. — Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação;
- 2) Trabalhos parciais integrados num grupo de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação;
- 3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico, recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.

Não têm funções de chefia e/ou coordenação.

A permanência neste grupo não deve exceder dois anos.

Expirado este período de tempo, o profissional deve transitar para um dos grupos de responsabilidade seguintes:

Grupo III. — Estão integrados neste grupo os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Executam funções globais em sector específico da empresa. Exercem funções de chefia e/ou coordenação sobre esse sector;
- 2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente estes trabalhos, pelos quais são responsáveis;
- 3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e/ou coordenação.

Este grupo de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e tomadas frequentes de decisão.

Grupo IV. — Incluem-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Funções de chefia e/ou coordenação em vários sectores da empresa;
- 2) Direcção técnico-administrativa e/ou comercial da empresa;
- 3) Direcção técnica da empresa.

Este grupo caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia;

Planeamento de projectos a curto prazo;

Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grupo V. — Estão incluídos neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade como director geral da empresa.

Este grupo caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa, sujeitos à política global da empresa.

Depositado em 11 de Maio de 1978, a fl. 83 do livro n.º 1, com o n.º 84, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, por força do disposto no Decreto-Lei n.º 565/77, de 31 de Dezembro, no seu artigo 2.º, a necessidade de constar no CCTV ora depositado a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele diploma, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste CCTV não só porque tal tarefa exige estudos ponderados e demorados, mas também devido ao número bastante grande de categorias a integrar, propõem-se as associações patronais e os sindicatos outorgantes, com o fim de não adiar mais a publicação e entrada em vigor deste CCTV, proceder àquela tarefa e entregá-la até ao fim do próximo mês de Novembro neste Ministério, com vista à sua publicação.

Pelas associações integradas na União das Associações dos Comerciantes do Distrito de Lisboa, excepto a Associação de Comerciante dos Mercados de Lisboa:

*José Ferreira Trindade.
Manuel Cerejeira Torres.
Miguel Rodrigues Fatal.
Jaime Rodrigues.
António Batista Carvalho Cardoso.*

Pela Arpa — Associação dos Retailistas de Produtos Alimentares do Distrito de Lisboa:

Manuel de Lima Amorim.

Pela Unacol — União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Límítrofes de Lisboa e Outros:

*Manuel Justino Soares Teles.
Abel Vieira.
Nuno Gonçalves.*

Pela totalidade dos sindicatos outorgantes, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

José Manuel Souto Guerra de Barros.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS CONSTRUTORES CIVIS

ALTERAÇÃO AO ESTATUTO

ARTIGO 16.º

1 — A quotização mensal é de 100\$.

2 — Incumbe às entidades patronais proceder à cobrança e remessa ao Sindicato das quotas sindicais dos trabalhadores nele filiados, deduzindo o seu montante das respectivas retribuições.

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO DOS REPARADORES DE AUTOMÓVEIS DO SUL

PROPOSTA

A direcção da Associação propõe à mesa da assembleia geral a alteração do artigo 3.º dos estatutos, o qual se propõe que passe a ter a redacção seguinte:

ARTIGO 3.º

A Associação pode abranger todas as empresas singulares ou colectivas do sector privado que exerçam, deviamente legalizadas, a actividade de reparação de auto-

móveis ou afins nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

§ único. Por simples deliberação do conselho de delegados poderá ser alargado o âmbito desta Associação a outros distritos do País.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1978. — A Direcção.

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE VIANA DO CASTELO

ALTERAÇÕES ESTATUTARIAS

ARTIGO 16.º

6 — Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se três quartos dos sócios presentes aprovarem qualquer proposta de aditamento.

ARTIGO 17.º

1 — A direcção é composta por cinco membros efectivos e cinco suplentes, sendo um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais, eleitos em assembleia geral.

ARTIGO 34.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos associados presentes ou representados na assembleia geral, expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 35.º

I — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de associados em assembleia geral, convocada expressamente para esse fim com o mínimo de vinte dias de antecedência.

(Registadas no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO DOS COMERCIANTES DO CONCELHO DO SEIXAL

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede, âmbito e objecto

ARTIGO 1.º

1 — É constituída, nos termos aplicáveis da lei portuguesa, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação privativa de comerciantes, sem fins lucrativos, denominada Associação dos Comerciantes do Concelho do Seixal.

2 — Esta Associação resulta da transformação do Grémio do Comércio do Seixal, de harmonia com o Decreto-Lei n.º 293/75, de 16 de Junho.

ARTIGO 2.º

1 — A Associação tem a sua sede no Seixal, na Praça de Luís de Camões, e abrange a área do concelho do Seixal, podendo criar delegações nos concelhos onde tal se justifique.

ARTIGO 3.º

A Associação tem por objecto:

- a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmônico desenvolvimento da economia nacional e, em particular, do comércio do respectivo concelho;
- c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do País e de uma justa paz social.

ARTIGO 4.º

Compete especialmente à Associação:

- a) A representatividade do conjunto dos sócios junto das entidades públicas ou organizações profissionais do comércio, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;
- c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades comerciais, características dos estabelecimentos, suas condições de trabalho e segurança;
- d) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de comércio que representa;
- e) Estudar e propor esquemas de margem de lucro da comercialização dos produtos relativamente às actividades representadas;
- f) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela Associação;
- g) Coordenar e regular o exercício das actividades dos ramos de comércio representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
- h) Estudar em conjunto, por ramos de actividade, a constituição de cooperativas ou de outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;
- i) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação de trabalho;
- j) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria de segurança social;
- k) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;
- l) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional, através de cursos de gestão, técnicas de venda e de publicidade, etc.;

- m) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre, especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente à actividade comercial;
- n) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de comércio;
- o) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas do sector, por forma a garantir-lhes adequada protecção;
- p) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da Associação;
- q) Integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da Associação.

ARTIGO 5.º

A Associação organizará todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade.

CAPÍTULO II

Dos associados

ARTIGO 6.º

Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividade comercial nos concelhos da sua área.

ARTIGO 7.º

A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio. As deliberações sobre a admissão ou rejeição de sócios devem ser comunicadas directamente aos interessados até trinta dias após a entrada do pedido e afixadas na sede da Associação para conhecimento geral dos associados.

§ 1.º Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de quinze dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

§ 2.º O pedido para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta Associação, quer daquelas em que esta venha a filiar-se.

§ 3.º As sociedades deverão indicar à Associação a forma de constituição e o nome do sócio ou administrador que a representa.

§ 4.º Consideram-se, desde já associados de pleno direito da Associação os sócios do extinto Grémio do Comércio do Concelho do Seixal, nos termos definidos do artigo 50.º

ARTIGO 8.º

Constituem direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;
- b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral ou das secções nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;
- c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;

- g) Desistir da sua qualidade de sócio, desde que apresente, por escrito, o seu pedido de demissão, e sem que haja direito a qualquer reembolso.

ARTIGO 9.^o

São deveres dos associados:

- a) Colaborar nos fins da Associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos ou designados;
- c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas constantes da tabela anexa;
- d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

ARTIGO 10.^o

Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de exercer o comércio;
- b) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- c) Os que sejam expulsos pela direcção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má fé e atentatórias do prestígio comercial da Associação;
- d) Os que se queiram retirar a todo o tempo, sem prejuízo, para a Associação, de poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

CAPITULO III

Órgãos associativos

ARTIGO 11.^o

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e a comissão consultiva.

§ 1.^o A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição, para o mesmo órgão, por mais de dois mandatos consecutivos.

§ 2.^o Nenhum associado poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos electivos.

§ 3.^o A eleição será feita em escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

§ 4.^o Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da Associação até à realização de novas eleições.

§ 5.^o As listas de candidaturas para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e por, pelo menos, cinquenta associados e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral nos termos que vierem a ser regulamentados.

Da assembleia geral

ARTIGO 12.^o

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

§ único. A assembleia geral poderá funcionar em plenário ou por secções, conforme for definido pelo presidente da mesa na respectiva convocação.

ARTIGO 13.^o

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

ARTIGO 14.^o

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos, em reunião plenária;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da Associação;
- d) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal, e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- f) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e de aplicação de multas pela direcção;
- g) Deliberar sobre o recurso de criação, alteração ou extinção das secções;
- h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

ARTIGO 15.^o

São atribuições do presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos associativos;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar os livros da Associação e assinar o livro de actas da assembleia geral.

ARTIGO 16.^o

A assembleia geral reunirá ordinariamente, em plenário:

No mês de Janeiro, uma vez de três em três anos, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
No mês de Março de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo 14.^o

Extraordinariamente a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa a pedido da maioria da direcção, do conselho fiscal, da comissão consultiva ou ainda a requerimento de mais de cinquenta sócios.

§ 1.^o A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação postal e de anúncio publicado em jornal da região da sede, com a antecedência mínima de dez dias, ou de cinco, em caso urgente, com exceção dos casos consignados nos artigos 45.^o e 46.^o, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos, e nela se definirá se o seu funcionamento é em plenário ou por secções.

§ 2.^o A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de reunião extraordinária, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

§ 3.^o A cada associado compete um voto.

§ 4.^o Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais do que dois mandatos.

§ 5.^o As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, com as excepções constantes dos artigos 45.^o e 46.^o, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

ARTIGO 17.^o

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se mais de dois terços dos sócios presentes aprovarem qualquer proposta de aditamento sobre assunto de muito interesse para a Associação.

Da direcção

ARTIGO 18.^o

A direcção da Associação é composta por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois secretários, eleitos pela assembleia geral.

§ único. Na composição das listas de candidaturas para a direcção procurar-se-á, sempre que possível, a representação de associados das diferentes secções da Associação.

ARTIGO 19.^o

Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da Associação, até à realização de novas eleições, regida por deliberação da assembleia geral.

ARTIGO 20.^o

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
- b) Organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Criar, alterar ou extinguir secções;
- e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- f) Elaborar, anualmente, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- g) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal e da comissão consultiva dos delegados, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;
- h) Nomear delegados em todas as freguesias do concelho;
- i) Integrar a Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal e da comissão consultiva dos delegados das secções;
- j) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para toda a actividade comercial do concelho da sua área, dos ramos que representa, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e da comissão consultiva dos delegados das secções;
- k) Contrair empréstimos em nome da Associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;
- l) Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;
- m) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
- n) Aplicar sanções nos termos destes estatutos;
- o) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação;
- p) Admitir e demitir pessoal e fixar-lhe categoria e vencimento;
- q) Criar delegações nas sedes de concelho onde porventura se venham a justificar.

ARTIGO 21.^o

Compete especialmente ao presidente da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da Associação;
- d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- e) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

§ único. Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

ARTIGO 22.^o

A direcção da Associação reunirá, sempre que o julgar necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

§ 1.^o As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

§ 2.^o Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da Associação.

§ 3.^o São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

ARTIGO 23.^o

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

ARTIGO 24.^o

Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

ARTIGO 25.^o

Os membros da direcção que faltarem a três reuniões consecutivas sem motivo justificado serão excluídos do efectivo directorio e multados pela importância correspondente a um ano de quotização. Verificando-se esta situação ou o impedimento definitivo e justificado de qualquer director, cabe à mesa da assembleia geral, conjuntamente com o conselho fiscal, nomear outro associado para exercer o cargo vago até final do respectivo mandato.

Do conselho fiscal

ARTIGO 26.^o

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um secretário com funções de vice-presidente, um relator e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

ARTIGO 27.^o

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinário e suplementares, sob proposta da direcção;
- b) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar os actos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;
- e) Dar parecer sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;
- f) Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis;
- g) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
- h) Pedir a convocação da assembleia geral em reunião extraordinária quando o julgue necessário;
- i) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

ARTIGO 28.^o

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

ARTIGO 29.^º

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos membros ou ainda a pedido da direcção da Associação.

§ 1.^º As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

§ 2.^º O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da Associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

Da comissão consultiva dos delegados das secções

ARTIGO 30.^º

A comissão consultiva dos delegados das secções é constituída por todos os membros das respectivas comissões técnicas.

ARTIGO 31.^º

A comissão consultiva dos delegados das secções é um órgão representativo dos associados e, bem assim, consultivo e de apoio técnico à direcção. Deverá reunir ordinariamente uma vez por ano, a convocação da direcção, e extraordinariamente sempre que a direcção o julgue conveniente ou por deliberação da maioria dos seus membros, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

ARTIGO 32.^º

Compete à comissão consultiva:

- a) Representar a Associação na área do seu concelho e os respectivos associados junto da direcção;
- b) Promover reuniões para discussão e apreciação de assuntos relacionados com os interesses dos associados de cada freguesia;
- c) Transmitir à direcção da Associação todos os assuntos de interesse dos seus representados ou quaisquer iniciativas que possam prestigiar a Associação;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como os regulamentos da Associação e as deliberações da assembleia geral e da direcção;
- e) Propor regulamentos internos de âmbito concelhio;
- f) Pedir a convocação da assembleia geral em reunião extraordinária quando o julgue necessário;
- g) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação;
- h) Apreciar e votar as propostas apresentadas pela direcção da Associação.

§ único. As deliberações da comissão consultiva dos delegados das secções que exorbitem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação da direcção.

CAPÍTULO IV

Das secções

ARTIGO 33.^º

Os associados agrupar-se-ão em secções, consoante as afinidades dos ramos de comércio a que se dedicam, de modo a constituir-se sectores, com a maior representatividade, para a defesa dos seus legítimos anseios e estudo de problemas específicos dos deveres e dos interesses bem diversificados dos vários ramos da actividade comercial.

§ 1.^º A criação, alteração e extinção das secções compete à direcção, cabendo recurso para a assembleia geral.

§ 2.^º Além de outras que futuramente se instituam, consideram-se desde já constituídas as seguintes secções:

- I — Produtos alimentares e bebidas;
- II — Vestuário e calçado;
- III — Mobiliário, decoração, louças e electro-domésticos;
- IV — Artigos de desporto, fotográficos, religiosos e funerários, brinquedos, livraria, papelaria, tabacaria, perfumaria, ourivesaria, relojoaria, óptica e outros ramos afins;

V — Máquinas, automóveis, motociclos e bicicletas com ou sem motor, combustíveis, aparelhos de queima, drogarias, produtos químicos, materiais de construção, ferragens e ferramentas e outros ramos afins.

§ 3.^º Todo o associado poderá inscrever-se nas diversas secções a que correspondam as suas actividades comerciais.

§ 4.^º As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários da Associação e reger-se-ão por regulamentos privativos aprovados pela direcção.

Comissões técnicas

ARTIGO 34.^º

Cada secção será gerida por uma comissão técnica, constituída por um associado representante dos colegas de cada uma das freguesias abrangidas pela Associação, eleitos pelos sócios das respectivas freguesias inscritos nas correspondentes secções.

§ 1.^º A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á na sede do concelho e será convocada pela direcção da Associação, nos termos que vierem a ser definidos em regulamento.

§ 2.^º Os associados eleitos para as comissões técnicas, designar-se-ão delegados concelhios.

ARTIGO 35.^º

Compete às comissões técnicas:

- a) Orientar e coordenar as actividades representadas nas respectivas secções;
- b) Estudar os problemas e questões relacionados com as actividades nelas agrupadas;
- c) Emitir pareceres sobre os assuntos que a direcção da Associação submetta à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;
- d) Submeter à consideração da direcção os assuntos e iniciativas julgados convenientes às actividades agrupadas nas secções ou de interesse à vida interna e externa da Associação;
- e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respetivos membros;
- f) Exercer todas as outras funções que lhes sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

ARTIGO 36.^º

As comissões técnicas de cada uma das secções reunirão por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido do presidente ou da maioria dos membros da direcção da Associação.

§ único. A direcção da Associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões das respectivas comissões técnicas e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

ARTIGO 37.^º

As deliberações das comissões técnicas que exorbitem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação da direcção da Associação.

§ único. Antes de realizarem qualquer acto externo, as comissões técnicas devem obter o prévio acordo da direcção da Associação.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

ARTIGO 38.^º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) O produto das multas aplicadas aos associados nos termos dos estatutos;
- d) Outras receitas eventuais regulamentares;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

ARTIGO 39.^o

As receitas cobradas e superiores a 1000\$ serão sempre depositadas, à ordem da Associação, em qualquer instituição bancária com sede, filial ou agência na área do concelho do Seixal.

§ único. Os levantamentos serão feitos por meio de cheques ou impressos próprios, assinados por dois directores em exercício.

ARTIGO 40.^o

Constituem despesas da Associação:

- As que provenham da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

§ único. O pagamento de subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo deverá ser sempre autorizado pelo conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Disciplina associativa

ARTIGO 41.^o

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou ainda a falta de cumprimentos das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

- 1.^o Censura;
- 2.^o Advertência;
- 3.^o Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- 4.^o Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- 5.^o Expulsão.

ARTIGO 42.^o

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção.

§ 1.^o Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar a sua defesa.

§ 2.^o Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

§ 3.^o Da aplicação das penas previstas nos n.^o 3.^o, 4.^o e 5.^o do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

ARTIGO 43.^o

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 41.^o, sem prejuízo do recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

§ único. Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do artigo 41.^o no prazo que for fixado haverá sempre recurso para os tribunais comuns, para efeitos de cobrança coerciva.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

ARTIGO 44.^o

O ano social coincide com o ano civil.

ARTIGO 45.^o

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de dois terços dos votos correspondentes aos asso-

ciados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único. A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto no corpo deste artigo deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

ARTIGO 46.^o

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de mais de 50% do número dos seus associados e mediante convocação nos termos do § único do artigo anterior.

§ único. A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

ARTIGO 47.^o

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 48.^o

O património, sede e serviços do Grémio do Comércio do Concelho do Seixal, com todos os direitos e obrigações inerentes, reverterão, de pleno direito, para a Associação dos Comerciantes do Concelho do Seixal, após a aprovação dos presentes estatutos.

ARTIGO 49.^o

Para os efeitos do artigo anterior, serão encerradas, as contas do Grémio e inventariados os seus bens, com referência a 31 de Agosto de 1975.

ARTIGO 50.^o

Os actuais sócios do Grémio do Comércio do Concelho do Seixal serão inscritos na Associação, como fundadores, com dispensa de quaisquer formalidades, incluindo a do pagamento de jóia, e com respeito pela sua antiguidade desde que, no prazo de sessenta dias a contar da aprovação destes estatutos em assembleia geral, tenham liquidado todas as quotas em débito ao Grémio. Não serão inscritos os sócios que, dentro do mesmo prazo, declararem, por escrito, que não querem pertencer à Associação.

ARTIGO 51.^o

Os funcionários do Grémio do Comércio do Concelho do Seixal transitariam para o quadro do pessoal da Associação e não poderão ser lesados nos seus direitos e regalias já adquiridos.

ARTIGO 52.^o

Na reunião da assembleia geral de aprovação destes estatutos deverá ser nomeada uma comissão de cinco membros encarregada da transformação do Grémio do Comércio do Concelho do Seixal, que funcionará como comissão organizadora da Associação e à qual compete:

- Subscrever estes estatutos;
- Praticar todos os actos necessários à extinção do Grémio e à transferência do seu património para a Associação;
- Praticar todos os actos necessários à constituição oficial da Associação;
- Elaborar o primeiro orçamento ordinário da Associação para o ano de 1975;
- Assegurar o normal andamento de todos os serviços administrativos;

- f) Promover a actualização do ficheiro dos associados;
- g) Representar a Associação em todos os actos e reuniões a nível regional ou nacional;
- h) Convocar a assembleia geral para eleição da respectiva mesa, da direcção e do conselho geral para o triénio de 1976 a 1978.
- i) Promover reuniões das secções, por concelhos, para a constituição das comissões técnicas para o triénio de 1976 a 1978.

ARTIGO 53.º

A comissão organizadora cessará as suas funções após o acto de empossamento dos órgãos associativos eleitos nos termos destes estatutos.

ARTIGO 54.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados, se for julgado conveniente, um ano depois da sua entrada em vigor, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Tabela anexa a que se refere a alínea c) do artigo 9.º

	Jóia	Quota mensal
I — Ambulantes, feirantes e lugares nos mercados municipais	50\$00	25\$00
II — Comerciantes sem pessoal ou apenas com um empregado	100\$00	50\$00
III — Comerciantes com dois até cinco empregados	200\$00	100\$00
IV — Comerciantes com seis até dez empregados	400\$00	200\$00
V — Comerciantes com mais de dez empregados	600\$00	300\$00

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)