

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.ª SÉRIE

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

Preço 120\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 50

N.º 4

P. 305-424

29-JANEIRO-1983

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outro (fabricação de formas de madeira para calçado)	307
— PE do CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e do CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	307
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços	308
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto (relojoaria — sector de reparação)	309
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros	309
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas	310
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outra — Rectificação	310

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	310
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	352
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto e outros (relojoaria — sector de reparações) — Alteração salarial	372
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outra	374
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	374
— ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições — Alteração salarial e outras	377
— AE entre a DOCAPESCA — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outro	380

— Acordo de adesão entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e respectiva alteração salarial e outras (publicados respetivamente no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 30, de 15 de Agosto de 1981, e 39, de 22 de Outubro de 1982)	422
— Acordo de adesão entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	422
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre aquela associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982)	422
— Acordo de adesão entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro (alteração salarial) — Integração em níveis de qualificação	423
— CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Norte e outro (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Integração em níveis de qualificação	423
— CCT entre a Assoc. das Ind. de Painéis e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármores e outros — Alteração salarial (Rectificação)	423

SIGLAS**ABREVIATURAS****CCT** — Contrato colectivo de trabalho.**Feder.** — Federação.**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.**Assoc.** — Associação.**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.**Sind.** — Sindicato.**PE** — Portaria de extensão.**Ind.** — Indústria.**CT** — Comissão técnica.**Dist.** — Distrito.**DA** — Decisão arbitral.**AE** — Acordo de empresa.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outro (fabricação de formas de madeira para calçado)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982, foi publicada a alteração salarial ao CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outro (fabricação de formas de madeira para calçado).

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida alteração as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida alteração e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector;

Cumprindo o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outro (fabricação de formas

de madeira para calçado), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1982, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas, independentemente da filiação sindical;
- b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

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

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 18 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, Joaquim Maria Fernandes Marques. — O Secretário de Estado da Indústria, Alberto António Justiniano.

PE do CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros e do CCT entre a Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, foram publicadas as 2 convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, as quais consagram as mesmas condições de trabalho e têm âmbitos sectoriais, profissionais e territoriais coincidentes.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelos referidos ajustes colectivos as entidades patronais

inscritas nas associações patronais signatárias e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais celebrantes;

Considerando a existência de entidades patronais no sector de actividade regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de tra-

balhadores não inscritos nas associações sindicais celebrantes que se encontram ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias;

Considerando a indispensabilidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições laborais dos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no sector de actividade abrangido na área das convenções;

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

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Comércio e da Indústria.

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes dos CCT celebrados entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outras e entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na área das convenções, com exceção da Região Autónoma dos Açores, exercem

a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que, na área das convenções, com exceção da Região Autónoma dos Açores, exercem a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores inscritos nas associações sindicais filiadas na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais.

2 — A entrada em vigor da presente portaria, na Região Autónoma da Madeira, será determinada por despacho do respectivo Governo Regional, a publicar no *Jornal Oficial da Região*.

Ministérios do Trabalho, da Agricultura, Comércio e Pescas e da Indústria, Energia e Exportação, 18 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, Joaquim Maria Fernandes Marques. — O Secretário de Estado do Comércio, António Escaya Gonçalves. — O Secretário de Estado da Indústria, Alberto António Justiniano.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, foi publicada uma alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços.

Considerando que ficam apenas abrangidos pela alteração referida as entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da convenção, de entidades patronais do mesmo sector económico e trabalhadores das profissões e categorias nela previstas, aos quais a alteração se não aplica por não se encontrarem inscritos nas associações signatárias;

Considerando as vantagens de uniformização das condições de trabalho do sector económico em causa na área de aplicação da convenção;

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

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

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, a Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do

Comércio e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam a sua actividade na área da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias, não filiados nos sindicatos outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1982, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de 2.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura, Comércio e Pescas, 17 de Janeiro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaja Gonçalves*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto (relojoaria — sector de reparação)

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto (relojoaria — sector de reparação), nesta data publicadas, a todas as entidades patronais não filiadas nas associações outorgantes que na área da sua aplicação exerçam a respectiva actividade e tenham ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias previstas na convenção, bem como a estes trabalhadores e aos trabalhadores das referidas profissões e categorias, não filiados nas associações sindicais outorgantes, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros.

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de um PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º, tornará as aludidas convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área da convenção a respectiva actividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais outorgantes;
- b) Aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal.

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

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que na área da sua aplicação exerçam a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas e ainda aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes das mesmas profissões e categorias que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outra — Rectificação

Por lapso foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1983, o aviso de PE mencionado em título, sem que no mesmo *Boletim* se procedesse à publicação do CCT a que o mesmo se reportava, razão pela qual tal aviso fica sem efeito.

Em consequência, de novo se publica a extensão referida em epígrafe:

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nos sindicatos signatários.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Mineiras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

ÍNDICE

Capítulo I — Âmbito, área e vigência.

Cláusula 1.ª — Área e âmbito.

Cláusula 2.ª — Vigência.

Cláusula 3.ª — Revisão.

Capítulo II — Exercício da actividade sindical na empresa.

Cláusula 4.ª — Exercício da actividade sindical.

Cláusula 5.ª — Comunicação à entidade patronal.

Cláusula 6.ª — Comissões sindicais na empresa.

Cláusula 7.ª — Garantias dos trabalhadores com funções sindicais.

- Cláusula 8.º — Condições para o exercício da actividade sindical.
- Cláusula 9.º — Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto de delegados sindicais com a entidade patronal.
- Cláusula 10.º — Assembleia de trabalhadores.
- Cláusula 11.º — Princípio geral.
- Cláusula 12.º — Normas subsidiárias e princípio geral de interpretação.

Capítulo III — Admissão, carreira profissional, categorias, quadros e acessos.

- Cláusula 13.º — Condições de admissão.
- Cláusula 14.º — Exame e inspecção médicos.
- Cláusula 15.º — Período experimental.
- Cláusula 16.º — Trabalho a prazo.
- Cláusula 17.º — Readmissão.
- Cláusula 18.º — Registo de desempregados.
- Cláusula 19.º — Níveis de remuneração.
- Cláusula 20.º — Categorias profissionais.
- Cláusula 21.º — Densidades.
- Cláusula 22.º — Quadros de pessoal.
- Cláusula 23.º — Acessos.

Capítulo IV — Direitos e deveres das partes.

- Cláusula 24.º — Deveres das entidades patronais.
- Cláusula 25.º — Deveres dos trabalhadores.
- Cláusula 26.º — Garantias dos trabalhadores.
- Cláusula 27.º — Transferência para empresa associada.

Capítulo V — Prestação de trabalho.

- Cláusula 28.º — Conceito de trabalhador do interior.
- Cláusula 29.º — Período normal de trabalho.
- Cláusula 30.º — Trabalho extraordinário.
- Cláusula 31.º — Transportes por prestação de trabalho extraordinário.
- Cláusula 32.º — Trabalho nocturno.
- Cláusula 33.º — Trabalho por turnos.
- Cláusula 34.º — Isenção de horário de trabalho.

Capítulo VI — Retribuição do trabalho.

- Cláusula 35.º — Generalidades.
- Cláusula 36.º — Remuneração do trabalho extraordinário.
- Cláusula 37.º — Trabalho em regime de prémio.
- Cláusula 38.º — Subsídio de alimentação.
- Cláusula 39.º — Subsídio de risco e penosidade.
- Cláusula 40.º — Exercício de função mais bem remunerada.
- Cláusula 41.º — Retribuição durante as férias.
- Cláusula 42.º — Subsídio de férias.
- Cláusula 43.º — Subsídio de Natal.
- Cláusula 44.º — Retribuição de portugueses e estrangeiros.
- Cláusula 45.º — Forma, tempo e local de pagamento.

Capítulo VII — Deslocações em serviço.

- Cláusula 46.º — Definição.
- Cláusula 47.º — Pequenas deslocações.
- Cláusula 48.º — Grandes deslocações.
- Cláusula 49.º — Deslocações fora do País.
- Cláusula 50.º — Seguros de risco de doença e deslocação.
- Cláusula 51.º — Períodos de inactividade.
- Cláusula 52.º — Despesas de transporte.

Capítulo VIII — Suspensão da prestação do trabalho.

- Cláusula 53.º — Descanso semanal.
- Cláusula 54.º — Feriados.
- Cláusula 55.º — Aquisição do direito a férias.
- Cláusula 56.º — Duração do período de férias.
- Cláusula 57.º — Marcação e acumulação de férias.
- Cláusula 58.º — Férias seguidas ou interpoladas.
- Cláusula 59.º — Alteração da época de férias.
- Cláusula 60.º — Férias e serviço militar.
- Cláusula 61.º — Não cumprimento da obrigação de conceder férias.
- Cláusula 62.º — Irrenunciabilidade do direito a férias.
- Cláusula 63.º — Licença sem retribuição.
- Cláusula 64.º — Definição de falta.
- Cláusula 65.º — Tipos de faltas.
- Cláusula 66.º — Efeitos de faltas justificadas.
- Cláusula 67.º — Efeitos das faltas injustificadas.
- Cláusula 68.º — Impedimentos prolongados.
- Cláusula 69.º — Atrasos por motivo fortuito.

Capítulo IX — Cessação do contrato de trabalho.

- Cláusula 70.º — Causas da cessão do contrato de trabalho.
- Cláusula 71.º — Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal.
- Cláusula 72.º — Rescisão por parte do trabalhador.
- Cláusula 73.º — Cessação do contrato por caducidade.
- Cláusula 74.º — Ausência de justa causa.
- Cláusula 75.º — Transmissão da exploração ou de estabelecimento ou fusão.
- Cláusula 76.º — Falência.
- Cláusula 77.º — Certificado de trabalho.

Capítulo X — Regimes especiais.

- Cláusula 78.º — Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores.
- Cláusula 79.º — Capacidade para o exercício das funções.
- Cláusula 80.º — Direitos das profissionais.
- Cláusula 81.º — Princípio geral.
- Cláusula 82.º — Exames médicos.

Capítulo XI — Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados.

- Cláusula 83.º — Capacidade de trabalho reduzida.
- Cláusula 84.º — Garantia dos trabalhadores acidentados.

Capítulo XII — Reforma.

- Cláusula 85.º — Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice.

Capítulo XIII — Formação e reconversão profissional.

- Cláusula 86.º — Princípios gerais.
- Cláusula 87.º — Redução do horário para os trabalhadores estudadores.
- Cláusula 88.º — Reconversão profissional.

Capítulo XIV — Disciplina.

- Cláusula 89.º — Suspensão do trabalhador.
- Cláusula 90.º — Sanções disciplinares.
- Cláusula 91.º — Exercício ilegítimo do poder disciplinar.
- Cláusula 92.º — Registo de sanções.
- Cláusula 93.º — Sanções abusivas.

Capítulo XV — Segurança e higiene no trabalho.

- Cláusula 94.º — Princípio geral.

Capítulo XVI — Comissão paritária.

- Cláusula 95.º — Constituição.
- Cláusula 96.º — Competência.
- Cláusula 97.º — Funcionamento.

Capítulo XVII — Disposições transitórias.

- Cláusula 98.º — Reclassificações.
- Cláusula 99.º — Trabalhadores monitores.
- Cláusula 100.º — Carácter globalmente mais favorável da nova convenção.

Anexo I — Categorias profissionais (definição de funções).

Anexo II — Categorias profissionais e níveis de remuneração.

Anexo III — Tabelas salariais.

Anexo IV — Tabela salarial (quadros).

Anexo V — Enquadramentos das categorias para efeitos estatísticos em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho).

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^{ta}

(Área e âmbito)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho vertical para a indústria mineira obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outor-

gante e as empresas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

A presente convenção entra em vigor decorridos 5 dias sobre a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e os períodos mínimos de vigência são os legais.

Cláusula 3.^a

(Revisão)

1 — A denúncia, bem como a proposta de revisão, serão escritas e apresentadas à entidade com que se pretende negociar pela associação patronal ou associações sindicais que representem a maioria dos interessados.

2 — A proposta de revisão poderá ser apresentada à outra parte com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do período de vigência desta convenção.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes à apresentação da contraproposta.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

(Exercício da actividade sindical)

1 — À entidade patronal é vedado qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações, considerando-se-lhes equiparados os delegados sindicais, salvo disposição expressa em contrário nesta convenção.

Cláusula 5.^a

(Comunicação à entidade patronal)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a

comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos, desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

(Comissões sindicais na empresa)

1 — As comissões sindicais e intersindical são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

2 — São atribuições das comissões sindicais e intersindical na empresa, ou na sua falta, dos delegados sindicais, a defesa dos legítimos direitos dos trabalhadores, tendo para isso, designadamente, direito a:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa durante as horas de funcionamento destas, sem causar qualquer perturbação ao respectivo funcionamento e no âmbito do crédito de horas garantido para o exercício das funções sindicais;
- b) Tomar atempado conhecimento da instauração de processos disciplinares, bem como fazer-se representar como observadores nas audiências dos mesmos processos sempre que todo e qualquer declarante o solicite;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Pronunciar-se, se assim o entender, sobre os acessos à chefia;
- e) Analisar projectos ou esquemas de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turno, ouvindo os trabalhadores;
- f) Analisar os casos de transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou de grande deslocação superior a 1 dia, a não ser que deslocações integrem as funções normais do trabalhador ou se verifique a emergência, assegurando-se em qualquer caso, mesmo no das pequenas deslocações, que o acordo do trabalhador foi obtido;
- g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações e informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais ou intersindical na empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda trabalhadores com fun-

ções sindicais ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de 4 dias por ano para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindical na empresa) de um crédito de 10 horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contudo, porém, tais ausências como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

7 — O número máximo de delegados sindicais a que são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

8 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 8.^a

(Condições para o exercício da actividade sindical)

A entidade patronal é obrigada:

- a) Nas empresas ou unidade de produção com 75 ou mais trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, e a título permanente, um local si-

tuado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

(Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal)

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho, e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de 5 dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterá a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentam os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes a ou as direcções dos sindicatos, quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com as comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, com o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para a actividade sindical.

Cláusula 10.^a

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou extraordinário.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem os serviços de natureza urgente, até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 11.^a

(Princípio geral)

Deverá ser cumprido o disposto na Convenção n.º 135 da OIT, designadamente no seu artigo 5.º As partes outorgantes deverão abster-se nos casos em que uma empresa tenha ao mesmo tempo representantes sindicais e representantes eleitos e possa servir para enfraquecer a situação dos respectivos sindicatos ou seus representantes e, bem assim, desencorajar a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos e seus representantes em todos os assuntos pertinentes.

Cláusula 12.^a

(Normas subsidiárias e princípio geral de interpretação)

Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente capítulo aplicar-se-á a legislação que regula a actividade sindical.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categorias, quadros e acessos

Cláusula 13.^a

(Condições de admissão)

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo I são as seguintes:

A) *Mineiros*. — Para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com riscos de nosocomioses, idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 14 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que o trabalhador já tenha exercido aquela profissão e o sindicato respectivo dê o seu parecer.

B) *Escritórios e correlativos*. — Para os profissionais de escritório, idade mínima de 16 anos; para os paquetes, 14 anos; para os contínuos, 18 anos; para os porteiros e guardas, 21 anos. As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são o curso kommer-

cial, curso geral dos liceus ou equivalente. Os candidatos poderão, porém, ficar isentos das habilitações mínimas acima estabelecidas se comprovarem terem exercido a profissão.

C) *Electricistas*. — Idade mínima de 14 anos; habilitações mínimas legais e carteira profissional actualizada nos termos legais.

Os trabalhadores que à data da admissão comprovem possuir como habilitações mínimas o 3.º ano dos cursos de formação de montador electricista, electromecânica ou radiomontador do ensino técnico-profissional serão classificados na categoria de ajudante.

Os profissionais habilitados com um dos cursos de aperfeiçoamento ou de formação do ensino técnico-profissional referidos no parágrafo anterior serão classificados como pré-oficiais.

Consideram-se cursos equiparados aos referidos no segundo parágrafo os ministrados pelo IFPA;

D) *Técnicos de desenho*:

1 — Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes ou que frequentem os indicados na alínea e):

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (Mecânica, Electricidade, Construção Civil ou Artes Visuais Aplicadas);
- b) Curso complementar técnico (Mecanotecnia, Electrotecnia, Radiotecnica, Electrónica, Construção Civil, Equipamentos e Decorações ou Artes Gráficas);
- c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil do Serviço de Formação Profissional, do Ministério do Trabalho;
- d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;
- e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou frequência dos cursos complementares indicados na alínea b);
- f) As habilitações escolares consideradas nesta matéria específica para novas admissões não devem sobrepor-se à qualificação já anteriormente atribuída ao trabalhador, nível técnico demonstrado ou nível de responsabilidade efectivamente assumido.

1.1 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com formação escolar indicada na alínea a) do ponto anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante T. D., pelo período máximo de 2 anos, dividido em 2 escalões (I e II) de 1 ano cada um, findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante T. D. e escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período

máximo de 1 ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

- c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas c) e d) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante T. D., escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de 6 meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;
- d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea e) do número anterior ingressam na categoria de tirocinante T. D., escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de 3 anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea b) do n.º 1, passarão a tirocinantes T. D., escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de 6 meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

1.2 — Trabalhadores com experiência profissional:

- a) Sem prejuízo de preenchimento de vagas por concursos internos, as empresas podem admitir, por concurso de admissão, trabalhadores que ingressem em qualquer uma das categorias das profissões de técnico de desenho constantes desta convenção, desde que os candidatos façam prova documental da profissão e especialidade e de experiência profissional, que será de 2 e 6 anos, respectivamente, para as categorias de desenhador de execução, escalão I, e desenhador de estudos, escalão I;
- b) Para todas as categorias acima de escalão até 3 anos ou de desenhador de execução e desenhador de estudo do escalão indicado na alínea anterior, a entidade patronal deverá dar sempre prioridade aos trabalhadores do quadro permanente, promovendo acções de formação adequada.

1.3 — Operadores heliográficos:

- a) Para o ingresso nesta categoria deverá ser dada sempre prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;
- b) Em caso de admissão para esta categoria, a idade mínima é de 18 anos e a habilitação a escolaridade obrigatória.

E) *Licenciados e bacharéis:*

I — Princípios gerais

1 — Na admissão será exigido certificado comprovativo de licenciatura ou bacharelato oficialmente reconhecidos.

2 — No preenchimento de lugares vagos nas empresas dar-se-á preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais ao seu serviço.

3 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

4 — Todos os profissionais abrangidos serão classificados de harmonia com as funções, nos termos deste CCTV.

II — Condições de admissão, acesso e carreira profissional

1 — Considera-se como enquadramento das várias categorias profissionais:

- a) 6 graus para licenciados;
- b) 7 graus para bacharéis.

2 — O grau I destina-se aos profissionais que concluem os bacharelados ou licenciaturas nas escolas ou institutos superiores, e subdivide-se em 2 — grau I e grau I-A.

3 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau I-A.

4 — A permanência dos profissionais não poderá exceder:

- a) Licenciados — 1 ano no grau I e 1 ano no grau II;
- b) Bacharéis:
 - 1 ano no grau I-A;
 - 1 ano no grau I;
 - 2 anos no grau II.

5 — Os graus I-A, I e II devem ser considerados como bases de formação profissional complementar aos conhecimentos do grau académico.

6 — A partir do grau IV, inclusive, podem ser definidas 3 carreiras profissionais — de gestão, de especialização e de projecto —, a que os trabalhadores terão acesso por acordo com a entidade patronal.

F) *Restantes.* — Idade e habilitações mínimas legais e carteira profissional, quando exista.

Cláusula 14.^a

(Exame e inspecções médicas)

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os trabalhadores empregados na indústria mineira que laboram na exploração, apoio e transformação ou junto da extração, e, portanto, com risco de doença profissional, são obrigatoriamente submetidos a exame médico completo e adequado, pelo menos uma vez por ano.

3 — Todos os trabalhadores que laboram em locais subterrâneos ou no exterior com maior risco de doença profissional podem requerer exame médico de 6 em 6 meses.

4 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — Na impossibilidade de a empresa cumprir o disposto nos n.os 2 e 3, o trabalhador terá direito a fazer-se examinar pelo delegado de saúde a expensas da empresa.

Cláusula 15.^a

(Período experimental)

1 — O trabalhador admitido fica sujeito ao período experimental previsto na lei, excepto os trabalhadores integrados nos níveis IV e superiores da tabela, para os quais o período experimental será de 160 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço desde a data do início do período experimental.

Cláusula 16.^a

(Trabalho a prazo)

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo.

2 — O contrato a prazo não pode ser utilizado pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem prazo, designadamente a estabilidade da relação contratual.

3 — Só poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a 6 meses, desde que se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas.

5 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local de prestação de trabalho e data do início e prazo do contrato; quando o prazo for inferior a 6 meses, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

6 — A inobservância de forma escrita, ou a falta de indicação do prazo certo, transformam o contrato em contrato sem prazo; na falta de justificação a que se refere a parte final do número anterior ou do pré-aviso de 8 dias, o contrato considera-se celebrado ou renovado pelo prazo de 6 meses.

7 — Os trabalhadores contratados por prazo inferior a 1 ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 17.^a

(Readmissão)

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer da

junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, ingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.

Cláusula 18.^a

(Registo de desempregados)

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer trabalhador obrigam-se em primeiro lugar a consultar os serviços de colocação dos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de escolha.

Cláusula 19.^a

(Níveis de remuneração)

As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas nos termos do anexo II em níveis de remuneração de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas realmente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 20.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, para efeitos de retribuição.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e risco e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias, consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordadas no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

Cláusula 21.^a

(Densidades)

Na elaboração do quadro do pessoal serão obrigatórias as seguintes proporções:

1 — Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquele profissões.

2 — Havendo só um trabalhador daquelas profissões, deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico de 2.^a classe.

3 — Para cada uma daquelas profissões, o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais.

4 — O número de aprendizes naquelas mesmas profissões não poderá exceder 50 % do total de oficiais e de pré-oficiais electricistas ou de oficiais e praticantes metalúrgicos; no entanto, todas as entidades patronais poderão ter 1 aprendiz, desde que tenham, pelo menos, 1 oficial electricista ou metalúrgico de qualquer classe.

5 — Os chefes de secção serão em número não inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório, contínuos, porteiros, telefonistas e cobradores.

6 — Por cada 3 chefes de secção haverá 1 trabalhador classificado de nível superior.

7 — A densidade de trabalhadores classificados de especializado ou principal não poderá ser inferior a 20 % do total dos oficiais de especialidade ou dos escriturários.

Cláusula 22.^a

(Quadros do pessoal)

1 — As empresas são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros do pessoal nos termos da lei.

2 — As empresas afixarão, em lugar bem visível do local de trabalho e nos termos da lei, cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 23.^a

(Acesso)

1 — Os trabalhadores de 3.^a classe ascenderão à 2.^a classe após 3 anos de permanência na empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores de 2.^a classe ascendem à classe imediata após 3 anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários e os dactilógrafos ascenderão a escriturário de 3.^a classe logo que completem 2 anos na empresa ou 21 anos de idade, sem prejuízo, quanto aos dactilógrafos, de continuarem adstritos às mesmas funções.

4 — Os paquetes, contínuos, porteiros e guardas, logo que completem o 2.^o ciclo liceal ou equivalente, se o desejarem, passam a profissionais de escritório até ao fim do período dos 2 meses subsequentes.

5 — Os paquetes, caso não possuam as habilitações referidas no número anterior, ao completarem 18 anos, passam a contínuo.

6 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricista com 2 anos de efectivo serviço na empresa, desde que tenham completado 17 anos de idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade será classificado como ajudante do 1.^o ano, desde que tenha, pelo menos, 6 meses de aprendizagem.

7 — Os aprendizes maiores de 16 anos de idade que frequentam os cursos industriais de electricista, eletricista-mecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

8 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com 2 anos de efectivo serviço.

9 — São equiparados a escriturários de 1.^a classe os operadores de máquinas de contabilidade, perfuradores e verificadores após 3 anos.

10 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais, após o período máximo de 2 anos, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

11 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata após 1 ano, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

12 — a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão no máximo 2 anos no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II;

b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução, escalão II, permanecerão no máximo de 3 anos neste escalão, findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos, escalão I, se a entidade não comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, embora sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhador de estudos, escalão I;

c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos, escalão I, permanecerão no máximo de 4 anos neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos, logo que desempenhem as funções previstas para este escalão;

d) Os trabalhadores referidos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 13.^a, alínea D), n.º 1.3, alínea b), e decorridos que sejam 3 anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes T. D. de escalão II (2.^o ano);

e) No caso de o trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa nos termos da alínea b) terá direito a requerer um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho por um júri composto por 2 elementos, 1 em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas 1), pela comissão sindical ou na sua falta pelo sindicato respectivo. A promoção será feita quando houver consenso dos 2 elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido;

f) Os trabalhadores com as categorias e escalões constantes desta convenção e não indicados nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respetivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

13 — A promoção à categoria de principal é baseada na competência profissional, devendo ser ouvidos previamente os órgãos representativos dos trabalhadores.

14 — Aos aprendizes da construção civil e madeiras admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para 2 anos.

15 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilante e capataz ou encarregado (mineiro) que trabalham no interior permite um período de experiência de 6 e 4 meses, respectivamente, seguidos ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos naquelas categorias, regressem à situação anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 24.^a

(Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições desta convenção;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente CCTV;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestaçāo, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não atribuir aos trabalhadores serviços que não sejam exclusivamente da sua categoria profissional, salvo o disposto na cláusula 40.^a;
- g) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindical e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- h) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- i) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- j) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- l) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho.
- m) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didáticos internos e externos destinados a melhorar a própria formação e actualização profissional;
- n) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, ou cópia desta, sempre que o solicite;
- o) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas relativamente a

qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis, a contar da data em que tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumprí-lo;

- p) Garantir o direito a trabalho remunerado aos trabalhadores no cumprimento do serviço militar obrigatório, quando lhes seja concedida licença e quando para tal autorizados;
- q) Enviar ao Ministério do Trabalho os regulamentos internos, acompanhados do parecer dos sindicatos, que, para o efeito, o deverão enviar antecipadamente.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos de superfície que normalmente trabalham em locais silicogéneos e que o pretendam, antes do início do respectivo período de trabalho, um litro de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico de medicina do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser consumido fora da área do local de trabalho, nem substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto nos n.os 5 e 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula, deverão acordar com os órgãos representativos dos trabalhadores qualquer outra solução.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula, e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido pela via judicial. Caso a decisão judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização, segundo o prudente arbitrio do juiz.

Cláusula 25.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições desta convenção;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as fun-

- ções que lhes foram confiadas, comparecendo com puntualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
 - e) Zelar pelo bom estado da conservação do equipamento que lhes tenha sido confiado;
 - f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
 - g) Proceder com bom senso e prudência em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
 - h) Informar com verdade e imparcialidade a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
 - i) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
 - j) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical quando alguma anomalia for constatada;
 - l) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
 - m) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos negociais.

Cláusula 26.^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 benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e mediante parecer do sindicato e autorização do Ministério do

- Trabalho e, ainda, salvo o disposto nos n.os 2, 3, 4 e 5 da cláusula 83.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
 - f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
 - g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
 - h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
 - i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou categoria;
 - j) Proceder a despedimentos sem justa causa.

2 — É proibido o encerramento da empresa. No entanto, nos casos em que, nos precisos termos legais e com a tramitação que a lei prevê, o encerramento se verifique, os trabalhadores eventualmente desempregados receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

3 — Todos os trabalhadores a quem foi arbitrariamente alterada a categoria profissional têm o direito de ser repostos na sua verdadeira categoria, após estudo de cada processo pelo sindicato, podendo-se recorrer à Inspecção do Trabalho e Tribunal do Trabalho.

4 — Ao trabalhador é garantida a possibilidade, dentro dos prazos legais, de reclamar direitos que lhe hajam sido retirados ou denegados pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

(Transferência para empresa associada)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a antiguidade na primeira.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

(Conceito de trabalhador do interior)

1 — Para efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

2 — Considera-se também como trabalhador do interior aquele que manobra as máquinas de extração.

Cláusula 29.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do interior e do exterior não poderá exceder, respectivamente, 40 e 45 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do exterior será, porém, de 40 horas sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante 3 dias.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores referidos ao número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

4 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre estes e a superfície e vice-versa é considerada com tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes ou depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais ou se verifiquem casos de força maior que configurem estados de necessidade.

3 — No exterior da mina o trabalho extraordinário só pode ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que configurem estados de necessidade.

4 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho extraordinário nos termos dos n.^os 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de 180 horas por cada trabalhador.

5 — Nenhum trabalhador pode realizar mais do que 2 horas extraordinárias consecutivas, salvo nos casos de iminência de prejuízos importantes.

6 — O trabalhador que realize trabalho extraordinário em prolongamento do seu período normal de trabalho só poderá retomar o trabalho normal de 12 horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal. Aplica-se o mesmo regime em caso de trabalho extraordinário prestado em antecipação do período normal de trabalho que ultrapasse 3 horas.

7 — O trabalho extraordinário é vedado aos menores de 18 anos de idade e a mulheres durante o período de gravidez e aleitação.

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

9 — O serviço prestado em dias de descanso semanal ou dias feriados obrigatórios que ultrapasse 3 horas assegura ao trabalhador o direito a descansar 1 dia nos 3 dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 31.^a

(Transporte por prestação de trabalho extraordinário)

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas extraordinárias, a empresa assegurará ou pagará o transporte de e ou para a residência do trabalhador, desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe, porém, as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho extraordinário.

2 — Sempre que o tempo gasto nesse transporte ultrapasse 1 hora, o excedente é pago como extraordinário, nos termos do n.^o 1 da cláusula 36.^a

Cláusula 32.^a

(Trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. Este trabalho terá uma remuneração suplementar que será igual à retribuição normal, acrescida de 25 % entre as 20 e as 4 horas e de 50 % entre as 0 e as 7 horas.

Cláusula 33.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Apenas é considerado trabalho por turnos o prestado em turnos de rotação continua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

2 — Só é permitida a prestação de trabalho por turnos em casos especialmente autorizados pelo Ministério do Trabalho e após parecer da comissão sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

3 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, podendo não abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno do seguinte valor, consoante a tabela salarial que lhes seja aplicável e o número de turnos:

Tabelas A e B:

Regime de 2 turnos	1 700\$00
Regime de 3 turnos	3 200\$00

Tabela C:

Regime de 2 turnos	1 200\$00
Regime de 3 turnos	2'000\$00

5 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos rotativos.

6 — Os subsídios referidos no n.º 4 incluem remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

7 — Sempre que a aplicação do regime da retribuição especial por trabalho nocturno implicar tratamento mais favorável para os trabalhadores do que o estabelecido no n.º 4 será apenas aplicável aquele regime.

8 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o dia de descanso semanal.

Cláusula 34.^a

(Isenção de horário de trabalho)

Só podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem e hajam dado o seu acordo à isenção, ouvida a comissão sindical respectiva ou o delegado sindical ou, na falta deste, o sindicato respectivo.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição comprehende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador, designadamente, a título de ajudas de custo, abono de viagens, despesas de transportes, abono de instalações e outras equivalentes.

3 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remuneração fixadas para o interior e exterior para o seu nível de remuneração.

7 — Para efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a fórmula:

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

sendo:

RM a retribuição mensal;

RH a retribuição horária;

HS o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

Contudo, quando haja lugar a desconto de dias de faltas, o salário diário não poderá exceder $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal, excepto se essas faltas excederem uma semana em cada mês, aplicando-se neste caso a fórmula acima mencionada.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para faltas de 1000\$.

9 — É vedado à entidade patronal conceder, seja a que título for, gratiificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula respeitante ao trabalho em regime de prémio.

Cláusula 36.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — Os trabalhadores que prestem qualquer número de horas extraordinárias, total ou parcialmente, serão pagos nos seguintes termos:

- Dias úteis, trabalho diurno, até 2 horas seguidas ou intervaladas, um acréscimo de 50% e, nas restantes, um acréscimo de 75%;
- Trabalho nocturno, um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal no dia ou meio dia de descanso semanal complementar ou feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100%, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

Exemplo: Trabalhador que aufera 15 000\$/mês.

Se trabalhar uma hora durante o descanso semanal, o dia de descanso semanal complementar ou feriado terá a seguinte retribuição no fim do mês:

- 1) Determina-se o valor/hora simples:

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

$$RH = \frac{15\ 000 \times 12}{52 \times 40}$$

$$RH = 86\$50$$

- 2) Nos termos do n.º 2 da cláusula 36.^a, o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100%;

3) O entendimento que as partes dão a esta disposição é de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho um total de:

$$15000\$ + (86\$50 \times 2); \\ 15\ 000\$ + 173\$00 = 15\ 173\$.$$

Cláusula 37.^a

(Trabalho em regime de prémio)

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes, em condições a acordar entre a comissão sindical ou, na sua falta, o sindicato respectivo e a entidade patronal, desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 75\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições quentes ou nelas comparticipem com montante não inferior a 75\$.

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a 75\$, a entidade patronal fica obrigada ao pagamento da diferença para esse valor.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de risco e penosidade)

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior risco, tais como reparação de poços e chaminés, é atribuído um subsídio diário de 65\$.

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de 50\$, desde que trabalhem no interior dos mesmos.

Cláusula 40.^a

(Exercício de função mais bem remunerada)

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer ou exerce de facto funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria às quais corresponda melhor remuneração terá direito à mesma, durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções da mais

alta remuneração, com todas as demais regalias inerentes, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho e serviço militar, até 6 meses.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

Cláusula 41.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de férias)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber antes do início das férias um subsídio igual à retribuição do período de férias.

Cláusula 43.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir 1 ano de serviço em 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano do seu ingresso no serviço militar obrigatório, desde que tenha prestado serviço durante 180 dias de calendário, ou recebê-lo á proporcionalmente, caso o período seja inferior.

4 — Se se verificar impedimento prolongado por acidente de trabalho ou baixa por qualquer doença profissional, a entidade patronal garante ao trabalhador o direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Cláusula 44.^a

(Retribuição de portugueses e estrangeiros)

Aos trabalhadores portugueses exercendo as mesmas funções não pode ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros da mesma empresa.

Cláusula 45.^a

(Forma, tempo e local de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um

talão preenchido de forma indelével, no qual figure a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional e classe, número de inscrição da previdência respectiva, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga sempre que possível até ao dia 5 do mês seguinte a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Deslocação em serviço

Cláusula 46.^a

(Definição)

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 trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa para a qual foi contratado quando aquele local não seja fixo.

Cláusula 47.^a

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- Ao pagamento das despesas de transporte;
- Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de alimentação a que tenham já normalmente direito;
- Ao pagamento do tempo de deslocação, fora do período normal de trabalho, com exceção do período normal de descanso para refeição,

o qual é pago como trabalho extraordinário;

- Um subsídio de 30% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio e de 20% quando se deslocar em motociclos ou ciclomotor.

Cláusula 48.^a

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula 47.^a, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual ou que excedam um limite de 100 km de raio do local de trabalho.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- A retribuição que auferam no local de trabalho habitual;
- A um acréscimo de remuneração por deslocação correspondente a 30% da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
- Ao pagamento do tempo de deslocação fora do período normal de trabalho, com exceção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado na base de retribuição do trabalho extraordinário;
- Um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de 1 milhão de escudos, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- Um subsídio de 30% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

Cláusula 49.^a

(Deslocações fora do País)

Para deslocações fora do País as condições em que estas se verifiquem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 50.^a

(Seguros de risco de doença e deslocação)

1 — Durante os períodos de deslocação os encargos com a assistência à doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela previdência, deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas c) e d) da cláusula 48.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar, no local, assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá, desde logo, avisar a entidade patronal, ou os seus representantes, no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

Cláusula 51.^a

(Períodos de Inatividade)

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

(Despesas de transporte)

As despesas de transporte a que têm direito todos os trabalhadores deslocados referem-se sempre a viagem em 1.^a classe, quando o transporte for ferroviário ou marítimo, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 53.^a

(Descanso semanal)

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV é o domingo, salvo para aqueles que trabalham em regime de laboração contínua, cujo descanso semanal será o previsto nas respectivas escalas de turnos.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a 1 dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite das 40 horas, o período normal de trabalho para o trabalhador do interior poderá ser distribuído por 5 dias e meio, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;
- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja autorização do Ministério do Trabalho.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica

naquele dia, sendo, no entanto e para o efeito, sempre obrigatório um parecer do respectivo sindicato.

5 — Os trabalhadores que até 25 de Agosto de 1980 já vinham laborando no regime previsto no número anterior (guardas, bombeiros, enfermeiros e porteiros) e a quem já vinha sendo paga retribuição especial por trabalho em dia de descanso manterão tal forma de pagamento.

6 — O previsto no número anterior não se aplica a trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste contrato para aquelas funções, desde que eventuais subsídios que venham a aplicar-se, devido à rotatividade ou penosidade do horário, sejam mais favoráveis.

7 — O disposto nos n.^{os} 4, 5 e 6 só não terá aplicação nos casos da laboração contínua da empresa se as formas de compensação por turnos resultarem mais favoráveis.

Cláusula 54.^a

(Fériados)

1 — São considerados obrigatórios os seguintes feriados:

- 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.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata, desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.^º 1, será ainda observado como feriado o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores, pode ser trocado pelo dia 4 de Dezembro (dia nacional da indústria mineira).

Cláusula 55.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 — Em princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito à retribuição e respectivo subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

3 — Tem direito ainda à retribuição de um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 56.^a

(Duração do período de férias)

1 — O período de férias será de 30 dias de calendário para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a 10 dias de férias, ressalvando-se regimes mais favoráveis que se estejam a praticar.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado 3 meses de efectivo serviço.

Cláusula 57.^a

(Marcação e acumulação de férias)

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que no primeiro caso este dê o seu acordo.

3 — Terão, porém, direito a acumular férias de 2 anos os trabalhadores que as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

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

5 — 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.

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

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção, na marcação do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura de exames.

Cláusula 58.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

As férias devem ser gozadas em dias seguidos, salvo se, por interesse do trabalhador, este pretender gozá-

-las interpoladamente, sendo sempre um dos períodos de, pelo menos, 15 dias.

Cláusula 59.^a

(Alteração da época de férias)

1 — Se depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 57.^a desta convenção, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

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

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, 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 alta.

4 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 56.^a, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 60.^a

(Férias e serviço militar)

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa, após a passagem à situação de disponibilidade e após o reinício da prestação a que está obrigado por contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — 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 e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regressar ao serviço da empresa.

Cláusula 61.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos ter-

mos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 62.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

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

Cláusula 63.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a requerimento deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 64.^a

(Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

Cláusula 65.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;
- c) As dadas por altura do falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até 2 dias consecutivos;

- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
- e) Motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado;
- f) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadíável a membros do seu agregado familiar;
- g) As dadas para tratar assuntos de natureza particular, até 4 dias por ano;
- h) As dadas para prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
- i) As dadas por nascimento de filhos ou por parto da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até 2 dias consecutivos ou interpolados, no prazo de 1 mês contado a partir da data do parto;
- j) As dadas por doação de sangue, até ao máximo de 1 dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até 10 dias após o facto, sob pena da regalia caducar.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea g).

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 66.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Não implicam pagamento da retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 68.^a

4 — Falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

Cláusula 67.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

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

Cláusula 68.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de 3 meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 69.^a

(Atrasos por motivo fortuito)

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração até 90 minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para a aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados como injustificados e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade;
- e) Despedimento colectivo.

2 — A denúncia do contrato de trabalho por parte da entidade patronal só pode resultar de justa causa.

3 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

4 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 71.^a

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros e ou abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Inobservância culposa das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos

mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- i) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Redução injustificada de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Independentemente dos trâmites legais, poderão os órgãos representativos dos trabalhadores (comissão intersindical, comissão sindical ou delegado sindical do sindicato respectivo), a pedido do interessado, analisar com a entidade patronal a classificação da falta referida na alínea g) desta cláusula como injustificada, no sentido de rever tal qualificação.

Cláusula 72.^a

(Rescisão por parte do trabalhador)

1 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato de trabalho, nomeadamente, os seguintes factos, devidamente comprovados:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e na presente convenção;
- d) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho, como determina a lei em vigor;
- f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade profissional do trabalhador por parte da entidade patronal e ou seus representantes;
- h) Conduta intencional por parte da entidade patronal e ou seus representantes de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho;
- i) Exposição deliberada e culposa do trabalhador às intempéries sem protecção adequada;
- j) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave, imputável à empresa ou seus representantes, que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nesta convenção;
- l) A falta de processo disciplinar em caso de despedimento do trabalhador, quando de alegada justa causa por parte da entidade patronal;
- m) A transferência ou deslocação do local de trabalho contra o disposto na lei ou nesta convenção.

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização de 1 mês por

cada ano de serviço ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, desde que prove que a mudança lhe causou prejuízo sério.

3 — Fora das situações previstas no número anterior, o trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses; no caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

4 — A infracção ao disposto no número anterior obriga o trabalhador a pagar à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 73.^a

(Cessação do contrato por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 74.^a

(Ausência de justa causa)

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 75.^a

(Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão)

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer outro modo esses contratos hajam cessado, nos termos previstos nesta convenção.

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

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações

vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se, no prazo de 3 meses, as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

Cláusula 76.^a

(Falência)

1 — A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 77.^a

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no artigo 18.^º do Decreto-Lei n.^º 183/77, de 5 de Maio, conforme modelo a este diploma anexo.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 78.^a

(Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores)

1 — Às mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas, salvo, quanto às mulheres, quando desempenhem funções de quadros técnicos na empresa.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, da comissão intersindical na empresa ou, na sua falta, da comissão sindical na empresa ou ainda do delegado sindical, sejam julgadas como não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

A) Mulheres

Cláusula 79.^a

(Capacidade para o exercício das funções)

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões desde que não contrariem os condicionalismos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente transporte manual de cargas que excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez, e até 3 meses após o parto, o transporte regular de cargas.

Cláusula 80.^a

(Direitos das profissionais)

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez, e até 3 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes 30 dias poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. Caso a trabalhadora não tenha ainda direito ao subsídio da Previdência, a entidade patronal pagará integralmente a retribuição normal;
- d) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença referida na alínea b) poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período;
- e) A licença por maternidade prevista na alínea b) cessa no caso de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto;
- f) Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, a licença de maternidade terá uma duração máxima de 30 dias. Será, entretanto, da competência do médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- g) 2 períodos de 30 minutos por dia, sem perda de retribuição, para aleitação, às mães tra-

balhadoras com filhos até 1 ano de idade. A utilização destes períodos no início e ou antes do final do seu período de trabalho deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal;

- h) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até 2 dias por mês, com perda de retribuição;
- i) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a remuneração;
- j) Dispensa, sem perda de retribuição, para consultas pré-natais, devidamente comprovadas, que não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- l) Nos sectores em que o regime de laboração não seja prejudicado, facultará a entidade patronal às trabalhadoras a alteração do seu horário, com redução ou alargamento do tempo de refeição, mediante pedido justificado para cada caso e sem prejuízo do período normal de trabalho.

B) Menores

Cláusula 81.^a

(Princípio geral)

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição dos seus representantes legais.

Cláusula 82.^a

(Exames médicos)

1 — Pelo menos 2 vezes por ano, a entidade patronal assegurará a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cADERNETA PRÓPRIA, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados

Cláusula 83.^a

(Capacidade de trabalho reduzida)

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de

acidente de trabalho ou doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até 12 meses será garantido serviço no exterior, durante esse período, mantendo os direitos e regalias que à data usufruiam, e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior, de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertisdos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior à da sua nova categoria acrescida de 75 % da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta era de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível, o trabalhador passa à situação de invalidez a cargo da respectiva instituição.

7 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora no cumprimento do serviço militar deve ser reconduzido no lugar que ocupava antes de mobilizado e, na impossibilidade de o fazer, deve a entidade patronal providenciar a sua melhor colocação, sem perda de benefícios anteriores.

Cláusula 84.^a

(Garantias dos trabalhadores acidentados)

As empresas devem manter os seguros de acidente de trabalho actualizados de acordo com a retribuição dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Invalidez e reforma

Cláusula 85.^a

(Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente

mente do direito às férias e respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e subsídio de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique, e ainda à importância de 2 meses de vencimento.

2 — O trabalhador fica obrigado a comunicar à empresa que passou à situação de reforma ou de invalidez no prazo de 15 dias úteis contados da data em que tal tenha sido notificado àquele pelo Centro Nacional de Pensões, verificando-se a caducidade do contrato individual de trabalho na data em que a empresa recebeu a comunicação. Caso o trabalhador não cumpra o estabelecido neste número, perde o direito ao prémio previsto nesta cláusula.

3 — A caducidade pode também verificar-se quando a empresa for notificada pelo Centro Nacional de Pensões de que o trabalhador passou à situação de reforma ou invalidez. Neste caso a caducidade verifica-se logo que a empresa a invoque perante o mesmo trabalhador.

4 — Não se aplica o regime estabelecido nos dois números anteriores se o trabalhador se encontrar na situação de impedimento prolongado aquando das notificações referidas nos mesmos números. Neste caso, a caducidade reporta-se à data em que se verificou a passagem à situação de reforma ou de invalidez.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 86.^a

(Princípios gerais)

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e preparação para exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados a frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir em relação aos trabalhadores com menos de 18 anos de

idade as disposições legais relativas a aprendizagem e formação profissional.

Cláusula 87.^a

(Redução do horário para os trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou de formação profissional terão direito, sem prejuízo da sua remuneração, à redução do seu período normal de trabalho até 2 horas diárias para frequência das aulas, desde que tenham aproveitamento escolar.

2 — Nos termos do estatuído no número anterior, a entidade patronal pode solicitar às direcções das escolas frequentadas pelos menores ao seu serviço informação acerca da sua assiduidade e aproveitamento.

3 — Os trabalhadores que andem a estudar não poderão trabalhar por turnos, salvo se o turno em que se enquadra não prejudicar a frequência das aulas.

Cláusula 88.^a

(Reconversão profissional)

1 — Quando, por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção, for necessária a extinção, no quadro do pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá à sua custa a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos, com a colaboração interessada destes.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 89.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — A comissão sindical do sector da actividade, ou, na sua falta, o delegado sindical respectivo, deve ser avisado da suspensão no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 90.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias.

3 — Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder em cada ano civil um total de 18 dias.

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

6 — A entidade patronal deve comunicar ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinem.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

Cláusula 91.^a

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar são indemnizáveis nos termos gerais de direito.

Cláusula 92.^a

(Registo de sanções)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical, sempre que o requeiram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

Cláusula 93.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 25.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 94.^a

(Princípio geral)

A entidade patronal deve instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, observando as disposições legais e regulamentos existentes sobre a matéria.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 95.^a

(Constituição)

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será constituída uma comissão paritária constituída por 2 vogais em representação da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados 2 substitutos.

3 — Os representantes das associações patronal e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 96.^a

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, calendário, convocação de reuniões e demais regras de funcionamento da comissão, que serão objecto de regulamento interno.

Cláusula 97.^a

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula relativa à sua constituição, à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas, por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das

convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

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

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 98.^a

(Reclassificações)

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta data, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções serão reclassificados nas novas categorias criadas que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional, considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

Cláusula 99.^a

(Trabalhadores monitores)

O trabalhador com categoria profissional inferior ao nível II do anexo II que no desempenho das suas funções ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecimentos de ordem prática e técnica relativos à sua profissão com vista à formação profissional destes terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imediatamente superior ao da sua categoria profissional. (Entendem-se por trabalhadores mineiros: mineiros, marteleiros, carregadores de fogo, entivadores, assentadores de via, condutor de máquinas carregadoras e transportadoras, escombeiros, etc.)

Cláusula 100.^a

(Carácter globalmente mais favorável da nova convenção)

1 — Por efeito da aplicação das disposições desta convenção não poderá resultar qualquer baixa de categoria ou nível profissional, ou de retribuição ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas no âmbito das empresas.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção passam a fazer parte integrante da mesma.

3 — Em relação às matérias expressamente nela reguladas, a presente convenção considera-se que tem carácter globalmente mais favorável.

ANEXO I

Categorias profissionais

Definição de funções

Acondicionador-embalador. — É o trabalhador que desempenha serviços de embalagem, desembalagem e acondicionamento.

Afiador de barrenas. — É o trabalhador que afia barrenas, cortantes e outro material de furação, prepara e mantém este material, controla e executa a sua distribuição.

Afiador-rectificador de serras. — É o trabalhador que regula a máquina de afiar serras circulares e de *chariot*, soldando e rectificando as serras de *chariot* quando se partem; limpa e lubrifica a máquina.

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completa a sua aprendizagem coadjuva os oficiais, preparando-se para o acesso a pré-oficial.

Ajudante de forneiro. — É o trabalhador que lança a carga no forno e colabora com o forneiro na montagem e desmontagem do mesmo, na preparação das cargas e na sua eventual reparação.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que executa alguns dos serviços de guarda-livros, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha essas funções.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras e ocupa-se da carga, descarga e arrumo das mercadorias no veículo, sendo o responsável por fazer a sua entrega.

Ajudante técnico de farmácia. — É o trabalhador auxiliar farmacêutico com 5 anos de prática registada na categoria com bom aproveitamento ou aprovação no exame a que se refere a Portaria n.º 367/72, de 3 de Junho.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição de propriedades de minérios e outras substâncias minerais em condições de utilização e aproveitamento.

Analista principal. — É o trabalhador que executa e coordena a execução dos trabalhos de análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito automático da informação, sistemas que melhor respondam aos fins em vista, ten-

do em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida com a 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 de informação se adapta aos fins em vista; em caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise de um problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Aplainador. — É o trabalhador que manobra uma plaina para o acabamento de obras, tais como chapa de lousa, mármore ou outros materiais.

Apontador. — É o trabalhador que colabora com os serviços técnicos e administrativos, procedendo à tomada do ponto de registo de presenças, anotando elementos diversos e preenchendo mapas, registos e quadros específicos.

Aprendiz. — É o trabalhador em período de aprendizagem.

Arreador sinaleiro (sinaleiro de elevador). — É o trabalhador que dirige e executa nas receitas, sendo ou não mecanizadas, dos diferentes pisos ou superfície, o movimento de cargas e descargas na jaula (gaiola) ou *skip* e transmite ao maquinista do poço de extracção sinais ópticos e acústicos indicativos das manobras necessárias, podendo também enjaular e desenjaular, engatar e desengatar as vagonetas ou carroças, executando a limpeza nas receitas, podendo ainda transportar as vagonetas ao virador dos silos que ele próprio opera.

Artista de lousas. — É o trabalhador que executa o acabamento de obras.

Assentador de via. — É o trabalhador que prepara e mantém as infra-estruturas, assenta, conserva e repara as vias férreas e os respectivos aparelhos de via nas minas e instalações acessórias.

Assistente operacional. — É o trabalhador que orienta a partir do estudo e da análise de um projecto a sua concretização em obra, interpretando as directrizes nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controle no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Atacador de fogo. — (V. Carregador de fogo)

Atarrachador. — É o trabalhador que corta e abre rosca interiores e exteriores em peças metálicas;

servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

Auxiliar de consultório (recepção de consultório). — É o trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, recebe os doentes, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas, recebe o preço da consulta, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e, de uma maneira geral, o consultório, e ajuda o médico em pequenos actos médicos e cirúrgicos.

Auxiliar de cozinha. — É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, não qualificado, que, em qualquer das secções de um refeitório, prepara os alimentos e executa operações de limpeza e outras funções para que não se exija qualquer qualificação profissional.

Auxiliar de departamento de estudos. — É o trabalhador responsável pela recolha de elementos necessários para controle científico da produção e dos materiais; executa todos os trabalhos de rotina inerentes ao departamento de estudos, tais como relatórios e controle total do consumo de barrenas, medidas de convergência, cadastro de martelos e outras máquinas e efectua medições de ventilação, poeiras e ar comprimido, caudais de água e o teor de gases nocivos à exploração.

Auxiliar de departamento de geologia. — É o trabalhador que auxilia o geólogo nos levantamentos geológicos gerais e de detalhes na mina ou na superfície como colector e executa cortes topográficos e geológicos, elaboração de plantas e compilação de resultados de sondagens. Pode fazer pequenos trabalhos de dactilografia e executar ou colaborar na execução de relatórios.

Barqueiro. — É o trabalhador que tripula uma embarcação destinada ao transporte de trabalhadores, competindo-lhe manter a disciplina a bordo e zelar pela segurança e conservação das embarcações e respetivos utensílios.

Bombeiro (operador de bomba). — (V. Operador de bomba.)

Bombeiro-chefe. — É o trabalhador responsável por todo o material contra incêndios, que prepara o pessoal e o dirige quando em actividade na luta contra incêndios.

Britador. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente executa as tarefas inerentes à britagem e classificação de matérias-primas ou produtos fabricados a partir de substâncias minerais, podendo executar outras complementares, como por exemplo, embalagem e pesagem.

Caixa. — É o trabalhador que no escritório, tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao consumidor, fala com ele no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja; anuncia o preço e pode concluir a venda.

Caldeireiro. — É o trabalhador que constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis.

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

Capataz. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos ou explorações de minas, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado por capataz geral ou de piso ou sector.

Carpinteiro. — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas de madeira (incluindo mobiliário) ou de produtos afins, utilizando ferramentas manuais e mecânicas ou máquinas-ferramentas. Faz o acabamento da obra e trata a superfície da mesma com produtos adequados à sua conservação e embelezamento.

Carpinteiro de moldes. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para modelações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Carregador de baterias de tracção. — É o trabalhador que vela pela conservação das baterias, procedendo à sua substituição, quando necessário.

Carregador de fogo (atacador de fogo). — É o trabalhador que transporta cargas explosivas, prepara-as, introdu-las nos furos, ataca-as e pratica os demais actos necessários ao seu disparo, com o fim de desmontar rochas, minérios e outras substâncias minerais.

Chefe de equipa. — (V. Chefe de grupo.)

Chefe de grupo (chefe de equipa). — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos na sua função.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia serviços técnicos ou administrativos, de acordo com a estrutura da respectiva empresa, podendo ter sob a sua orientação um ou mais chefes de secção, capatazes ou encarregados gerais. Consideram-se integrados nesta categoria, nomeadamente, os que chefiam os serviços próprios de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

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

profissionais. Recepiona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a sua execução, conforme programas, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, controla os periféricos do computador, regista dados e controla o computador através da consola, prepara e controla a informação e zela pela sua segurança assim como a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.

Cimenteiro. — (V. Pedreiro-cimenteiro-trolha.)

Classificador. — (V. Escolhedor-classificador.)

Cobrador (empregado de serviços externos). — É o trabalhador que efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos, depósitos, serviços de informação e entrega de documentos.

Colhedor-preparador de amostras. — É o trabalhador que recolhe amostras em minas ou determinados locais do circuito de preparação de minério ou de outras substâncias minerais, faz a sua redução e prepara-os para serem analisados no laboratório.

Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras. — É o trabalhador que conduz e manobra páscas mecânicas, auto-pás, escavadoras, motoniveladoras, dumpers de grande capacidade, tractores, autovagonetas e outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras de cobertura e outros materiais. Procede a pequenas reparações e à limpeza e lubrificação das máquinas quando for necessário.

Conferente. — É o trabalhador que segundo diretrizes de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu condicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída das mercadorias.

Contabilista-técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da 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 de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicação 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 contabi-

lidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É 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 executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador. — É o trabalhador responsável pelo controle, síntese e posterior análise dos dados de produção nas suas diversas fases de fabrico e consumo de matérias-primas.

Côrreeiro. — É o trabalhador que trabalha em couro, napa, borracha e materiais afins e repara correias transportadoras.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em língua estrangeira, dando-lhe seguimento apropriado; lê o correio recebido e, se for necessário, junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-os ou dactilografa-os. Pode ser encarregado de se ocupar dos processos.

Cortador de árvores. — É o trabalhador que procede, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, ao corte de árvores, podendo ainda ser encarregado da sua remoção para locais de carga e auxiliando nesta.

Costureira. — É a trabalhadora que executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, conserto e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e adornos a trabalhos afins.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara e confecciona as refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Requisita géneros, controla e regista o gasto dos mesmos, podendo ainda ser encarregado das suas compras.

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que executa as funções de cozinheiro, fazendo ainda a direcção e coordenação da distribuição das refeições, de sopa, de recolha e lavagem de louças, zelando pela existência de boas condições de higiene.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por este recolhidos, em gabinete ou em obra, em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos, consoante o ramo de actividade sectorial. Aplica as técnicas de desenho, projecção geométrica ortogonal e axonométrica de perspectiva, e os seus processos tanto po-

dem ser de natureza técnica ou artística, intuitiva ou racional, de acordo com o seu ramo de actividade ou especialidade. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com técnica e pormenor necessários esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Escalão I

Define-se no âmbito de definição de funções de acordo com a sua experiência profissional e desenvolve um trabalho completo de estudo e execução na sua especialidade, concretizando tarefas já com alguma complexidade a partir de elementos sumários recebidos, *croquis*, notas de cálculo ou pequenos estudos, etc.; tem os conhecimentos necessários ao exercício das respectivas funções, nomeadamente: de regulamentos técnicos, legislação em vigor, de normalização e processos tecnológicos aplicáveis ao seu ramo de actividade ou especialidade; de cálculo de natureza dimensional não abrangendo os necessários à sua estruturação e interligação mas podendo aplicar os formulários de resistência de materiais, na procura de soluções de problemas postos no desempenho das suas funções. Pode consultar, se necessário, o responsável pelo projecto ou pela coordenação.

Escalão II

Define-se no âmbito de uma maior experiência profissional e, baseado nos conhecimentos desenvolvidos da profissão numa ou mais especialidades resultantes da formação ou currículo, responde a solicitações de trabalho que estuda e concretiza, por detalhe ou desenvolvimento, a partir de desenhos de conjunto ou de elementos sumários recebidos, colhendo e analisando os elementos indispensáveis às soluções em estudo a alternativas parcelares, a planos de conjunto ou de execução. No âmbito da sua actividade efectua cálculos correntes, nomeadamente de áreas e volumes, a partir de elementos ou desenhos, tendo em vista a aplicação de natureza dimensional dos elementos nos estudos a efectuar, etc. O trabalho é-lhe entregue com indicações dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisado em pormenor, comportando eventualmente a orientação de outros profissionais.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseado em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos; indicações orais ou planos. Executa as tarefas da sua

função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Escalão I

Define-se no âmbito da definição de funções e integra os trabalhadores que após o início da carreira entram em desenvolvimento profissional numa determinada especialidade ou actividade sectorial harmonizada com a sua formação técnica de base. Desempenha as suas funções com domínio completo das técnicas de desenho e composição dos elementos de trabalho.

Escalão II

Define-se no âmbito da definição de funções, mas desenvolve, na base de uma maior experiência profissional, um trabalho completo de execução e pequenos estudos, implantação de instalações, equipamentos, estruturas, traçados, etc., a partir de elementos recebidos, podendo efectuar cálculos simples necessários e aplicar os conhecimentos profissionais de processos tecnológicos e normalização aplicáveis ao seu ramo de actividade ou especialidade.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s) na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjuntos ou de pormenores, listagem de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e observação, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos da execução e planejar algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Desenhador de topografia — É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico ou fotogramétrico. Interpreta as convenções utilizadas com a gráfia apropriada. Faz completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

Draguista — É o trabalhador que coadjuvado pelos operadores da draga, manobra uma instalação escavadora estacionária, equipada com uma cadeia de alcatruzes (baldes) destinada a desmontar aluvões e a efectuar a concentração hidrogravítica das areias, segundo prescrições fornecidas.

Dumperista. — É o trabalhador que opera com um dumper ou tractor, com ou sem reboque, para os quais não seja necessário carta de condução, fazendo ainda a sua manutenção mais simples.

Economista. — É o trabalhador licenciado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas que se ocupa da aplicação das ciências económicas e financeiras.

I — Definição genérica da função:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo, na economia das empresas, do comportamento das variáveis, macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio, com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral;
- 4) Desenver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;
- 5) Proceder à elaboração de estudos, com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se funções predominantes as seguintes:

Análise de conjuntura económica;
Análise económica sectorial;
Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
Planeamento estratégico;
Planeamento operacional;
Controle de planos;
Organização e métodos de gestão;
Estudos de estrutura organizacional;
Organização e gestão administrativa e de contabilidade;
Controle de gestão e análise de custos;
Auditoria;
Estudos e promoção de mercados;
Estudo de projectos de investimentos e desinvestimentos;

Estudos dos mercados dos factores produtivos;
Estabelecimento de políticas financeiras;
Estudo e selecção de fontes e aplicações dos recursos financeiros;
Controle da rentabilidade dos meios financeiros;
Gestão dos aspectos fiscais e de seguros da empresa;
Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II:

- a) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de categoria superior;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia de equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo, envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- d) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior;
- e) Não tem funções de chefia hierárquica, mas tem funções de chefia funcional.

Grau III:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas, envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

Grau IV:

- a) Supervisa, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo actualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações, frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto e médio prazos na vida da empresa;
- e) Tomar decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V:

- a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligação complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Ecónomo. — É o trabalhador que supervisiona e executa as operações da aquisição, recebimento, conservação e distribuição de géneros e outros materiais destinados aos vários sectores dos refeitórios. Executa registos necessários à verificação dos consumos e existências.

Electricista (oficial). — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão e, quando habilitado, alta tensão, em oficinas ou noutras locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Embalador-acondicionador. — (V. Acondicionador-embalador.)

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições e executa a arrumação e arranjo das mesas.

Empregado de serviços externos. — (V. Cobrador.)

Encarregado. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos a seu cargo no exterior, segunda especificações que lhe são fornecidas.

das; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores, conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha; será designado encarregado geral ou encarregado de sector.

Encarregado de máquinas de abrir chaminés. — É o trabalhador que coordena e dirige a execução dos serviços a realizar por máquinas de furação de chaminés (*raise borer*) e ainda a sua manutenção.

Encarregado de segurança ou técnico de prevenção. — É o trabalhador que fiscaliza a aplicação correcta das normas de segurança e higiene do trabalho, nomeadamente fazendo inquéritos de acidentes de trabalho e outras ocorrências que interessam à segurança geral. Participa e colabora intimamente com a comissão de segurança.

Encarregado de vigilância e sanidade. — É o trabalhador que coordena toda a actividade de segurança do património; dá recomendações sobre a mesma; tem a seu cargo a guarda civil de empresa. É, simultaneamente, responsável por dirigir os serviços de limpeza de todas as instalações.

Enchedor. — (V. Safreiro.)

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos e doentes; faz educação sanitária, ensinando-os dos cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes; verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doenças e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador responsável por todo o serviço de enfermagem; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais de enfermagem e seus auxiliares, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Engomadeira. — (V. Lavadeira.)

Entivador. — É o trabalhador que escora e reveste galerias, poços e outras escavações, a fim de sustar terrenos, preparando, ajustando e colocando armaduras de madeira, metálicas ou de outros materiais, procedendo à sua substituição quando necessária, podendo eventualmente, fazer furações complemen-

tares do seu trabalho para aplicação de chumbadouros, parafusos ou ancoragens ou quaisquer outros dispositivos acessórios; deve remover o escombro originado pelo seu trabalho.

Escolhedor de carvão. — É o trabalhador que procede manualmente à separação de carvão do estéril ou dos mistos, em terreno ou sobre transportador rolante, procedendo à britagem quando for necessário.

Escolhedor-classificador. — É o trabalhador que separa manualmente o minério do estéril, sobre uma mesa de escolha, telas transportadores ou outros locais. Poderá fazer a britagem manual de maiores blocos ou mistos, de modo a conseguir uma granometria e qualidade convenientes. Compete-lhe manter a zona de trabalho nas melhores condições.

Escombrador-lançador. — É o trabalhador que providencia pela segurança do pessoal empregado na exploração, localizando blocos de minério, de rocha ou de outras substâncias minerais que ameacem desprender-se, procedendo à sua remoção com ferramentas adequadas.

Escombeiro (interior). — (V. Indiferenciado exterior.)

Escriturário principal. — É o trabalhador que tem como funções a execução de tarefas mais qualificadas dos escriturários.

Esteno-dactilografo (em língua estrangeira). — É o trabalhador que executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla a entrada e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas, pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico de recosimento, têmpera ou revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, materiais ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação, e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e põe-lhe marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas neces-

sárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios.

Forneiro. — É o trabalhador que procede às diversas operações dependentes da marcha dos fornos para diversos fins exceptuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação. Terá de designar-se especificamente pelos tipos de fornos que conduz.

Fresador. — É o trabalhador que operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor. — É o trabalhador que prepara e executa as cargas dos fornos com base em métodos que lhe são fornecidos. Reproduz em areia todos os moldes destinados e enchimento posterior.

Fundidor-moldador manual. — É o trabalhador que executa manualmente, com base em métodos de fabrico que lhe são fornecidos, moldações em areia, utilizando moldes soltos ou céreas.

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 susceptível de ser cortada com tesoura de mão.

Geómetra. — É o trabalhador do quadro técnico que concebe, prepara, estuda, programa, orienta e fiscaliza todos os trabalhos e observações necessários à elaboração de cartas e plantas topográficas, com apoio geodélico e ou apoio topométrico, baseado em triangulação, trilateração ou pligonação, efectuando os cálculos e as respectivas compensações resultantes das observações com instrumentos de grande precisão, quer clássicos quer electrónicos. Implantar no terreno todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como conduz a medição de elementos para programação (clássica ou electrónica) de qualquer tipo de obras de construção civil e obras públicas, por cujo controle geométrico aplicado é responsável. Executa e calcula nivelamentos geométricos de grande precisão, ou quaisquer outros por processos barométricos ou trigonométricos. Efectua observações das deformações e assentamentos de obras por métodos geodésicos ou outros, calcula os seus resultados e procede à sua representação gráfica. Prepara e estuda o apoio à montagem de equipamento com precisão de ordem de 0,01 mm. Elabora orçamentos ligados à topografia clássica e aplicada. Faz eventualmente peritagens cadastrais e dirige equipas topográficas. Está apto a fazer observações astronómicas elementares e a calcular os seus resultados, executando todos os trabalhos da sua área de especialidade com plena autonomia funcional. Este profissional testemunha em si todos os conhecimentos e capacidade técnica dos profissionais da linha de

carreira. É, regra geral, o responsável pela coordenação e orientação técnica do sector funcional em que está inserido.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a vigília, defesa e conservação de edifícios, instalações fabris ou outros locais e valores que lhe estejam confiados, com autonomia de proibir a entrada a pessoas não autorizadas, registando a saída das pessoas, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros e mapas) ou, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Guincheiro. — É o trabalhador que manobra e vigia uma instalação composta principalmente por tambor e cabo de aço accionado mecânica ou electricamente para elevação, descida ou transporte de diversos materiais procedentes ou necessários à lavra; instala, conduz, manobra e vigia um aparelho, móvel ou fixo, equipado com uma pá arrastadora especial (arrastilho) ou balde de arrasto (*scraper*) para remover os produtos de lavra, proceder à distribuição dos entulhos necessários para preencher os vazios da exploração. Pode também trabalhar com máquinas do mesmo tipo providas de dispositivos especiais.

Indiferenciado (ext.) escombeiro (int.). — É o trabalhador que executa tarefas não específicas não necessitando de qualquer formação nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas manuais; auxilia os profissionais de especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, transportar e arrumar determinados materiais, cavar e limpar locais de trabalho.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de jardinagem e tarefas afins. Procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros e demais zonas adjacentes, podendo igualmente cuidar de hortas e pomares e outras actividades ligadas à silvicultura.

Lampista. — É o trabalhador que procede à distribuição das lanternas e lâmpadas individuais e máscaras anti-CO. Procede ao exame das lanternas individuais e à sua conservação corrente e controla a carga dos acumuladores das respectivas lanternas. Procede eventualmente a pequenas reparações, limpeza e conservação das lanternas e máscaras anti-CO.

Lavadeiro-engomadeira. — É o trabalhador que lava, seca, passa a ferro e engoma manual ou mecanicamente, roupas e artigos semelhantes. Zela e procede à arrumação e distribuição de peças, controlando o seu extravio, podendo acessoriamente proceder a operações de pequenos consertos.

Lavador. — (V. Lubrificador de automóveis.)

Lubrificador. — É o trabalhador que utilizando os óleos apropriados nos períodos recomendados, lubrifica as máquinas e ferramentas, com o fim de manter o seu bom estado de funcionamento.

Lubrificador de automóveis-lavador. — É o trabalhador que procede à lubrificação de veículos automóveis, mudança e atesto de óleos e outros lubrificantes, podendo fazer a lavagem dos veículos, mudança de rodas e reparação de pneus e câmaras-de-ar e o abastecimento de combustíveis.

Macariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos de oxiacetileno ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Malhador. — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional martela o metal que previamente foi aquecido para conseguir as peças pretendidas.

Manuseador de explosivos. — É o trabalhador que faz misturas de materiais explosivos, enche cartuchos, introduz as cápsulas e pode transportar materiais explosivos.

Maquinista de motor e compressor. — É o trabalhador que vigia e mantém o funcionamento das instalações fixas ou móveis destinadas a fornecer energia mecânica, eléctrica ou pneumática, para serem aplicadas em minas ou em oficinas de preparação de minérios e de outras substâncias minerais, manipulando comandos e dispositivos adequados; lubrifica e conserva as máquinas e aparelhos.

Maquinista de poço de extração. — É o trabalhador que manobra e vigia uma máquina de extração num poço vertical ou inclinado equipado com jaulas ou *skips*, dispondo de equipamento de sinalização e segurança destinado ao transporte de pessoal, produtos de exploração mineira e materiais, sendo o responsável pela segurança do equipamento e seu funcionamento. No caso de não utilizar todo o período de trabalho na manobra da máquina, por automatismo da mesma, deverá prestar serviço na área das receitas que o poço serve.

Marceneiro. — É o trabalhador que faz acabamentos em móveis e outras peças de carpintaria, montagem e fabricação dos mesmos.

Marteiro. — É o trabalhador que executa furos, de acordo com o diagrama ou instruções que lhe são fornecidas, destinados à introdução de cargas explosivas, de guilhos ou de cunhas, e utilizando equipamento apropriado, pneumático ou eléctrico, com o fim de desmontar minérios, rochas e outras substâncias minerais. Também executa furos para divisão ou fragmentação de blocos de rocha. Pode carregar e disparar fogo.

Marteiro de carvão. — É o trabalhador que interpreta os diagramas de fogo e executa-os abrindo furos, utilizando ferramentas manuais, pneumáticas ou eléctricas, para a introdução de explosivos. Dis-

para as pegas e carrega o escombros resultante com os meios postos ao seu dispor. Procede ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

Marteiro especializado. — É o trabalhador que além de executar as funções inerentes ao marteiro, manobra jumbos e outras máquinas especializadas de perfuração pneumática ou eléctrica, executando esquemas de fogo complicados e tendo conhecimentos suficientes para proceder à sua modificação de acordo com a natureza da rocha, a sua forma e grau da fracturação.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afins, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica, procedendo à sua experimentação.

Medidor. — É 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 de projectos 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 da construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e do equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra *in loco*, efectua autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor de topografia. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na carreira de topografia e realiza a determinação de valores de comprimento com fitas métricas simples (perfis, curvas de nível, etc.). Dá testemunho dos pontos significativos do terreno sob o ponto de vista topográfico, podendo ainda realizar as tarefas de porta-mira.

Mineiro. — É o trabalhador que desmonta minério ou outras substâncias minerais, em minas de lava subterrânea ou a céu aberto, utilizando ferramentas (de desmontar ou de perfuração) manuais, pneumáticas, eléctricas ou hidráulicas e explosivos. Procede, também, quando se torna necessário, ao saneamento e entivação das galerias, poços ou chaminés e dos vazios da exploração.

Mineiro de carvão. — É o trabalhador que desmonta o carvão utilizando os meios ao seu dispor e que melhor se adaptam ao local, ao serviço e à estrutura com ferramentas manuais, pneumáticas ou eléctricas. Efectua avanços, abatimentos, reveste as escavações efectuadas, como substitui o revestimento danificado, quando necessário. Abre furos para a introdução de cargas explosivas, carrega os furos e dispara as pegas.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamen-

to. Incluem-se nestas categorias os profissionais que procedam à rescagem das peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motoristas (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo pelas cargas que transporte, orientando também a carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão ajudante de motorista fora do serviço de estaleiro.

Motorista de locomotiva. — É o trabalhador que conduz e manobra uma locomotiva para rebocar vagonetes sobre carris em minas e suas instalações acessórias, podendo também engatar e desengatar vagonetas, sendo o responsável pela sua manutenção e limpeza.

Operador de apuramento de concentrados. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento de uma secção de apuramento final, submetendo os concentrados primários a novos tratamentos com o fim de os purificar ou enriquecer.

Operador de bomba. — É o trabalhador que vigia, mantém e conserva as bombas com accionamento electromecânico, pneumático ou outros destinados à condução de quaisquer líquidos ou polpas.

Operador de cabo aéreo. — É o trabalhador que vigia o funcionamento e assiste instalações teleféricas destinadas a transporte de minérios, rochas e outros materiais; nas estações, enche, lança, recebe e despeja os baldes ou cestas.

Operador de computador. — É o trabalhador que prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador através do painel e comando e ou consola e seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos e ficheiros necessários, designadamente o de utilização de computador e dos suportes de informação correspondentes nos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos. Faz a interpretação e resposta às mensagens do computador.

Operador de concentração hidrogravítica. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento de uma secção, composta principalmente por canais de lavagem, gigas, crivos, hidroclassificadores, cones classificadores, mesas vibratórias e transportadoras de polpa com o fim de concentrar minérios ou mistos; procede também à manutenção do equipamento e limpeza das instalações respectivas.

Operador de decantação e filtragem. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento do circuito de espeçamento de sólidos, clarificação de

água e enchugo por filtragem; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de draga. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento da secção de tratamento hidrogravítico instalado na draga; faz mudança de cabos de amarração e manobra as suas ancoragens; auxilia o dragista nos trabalhos necessários para manter o funcionamento da draga.

Operador de flutuação. — É o trabalhador que vigia o funcionamento de uma secção da concentração por flutuação, controlando a aplicação dos reagentes necessários; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de fragmentação e classificação. — É o trabalhador que vigia e regula a alimentação e o funcionamento de uma instalação ou secção composta (conforme as substâncias a tratar) por britadoras, moinhos, crivos, transportadores, ciclones classificadores ou outros aparelhos, destinada a reduzir minérios e outras substâncias de origem mineral e determinadas dimensões, classificando-as; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Operador de jacto de água. — É o trabalhador que manobra as agulhetas para desmantelar de minério a jacto de água.

Operador de máquinas de abrir chaminés. — É o trabalhador que manobra máquinas perfuradoras de chaminés (*raise boer*), fazendo ainda o seu transporte, montagem e desmontagem, assim como as operações de manutenção necessárias.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com o seu teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas da preparação de lousas escolares. — É o trabalhador que opera máquinas de preparação de lousas escolares.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que manobra com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas.

Operador de meio-denso. — É o trabalhador que vigia e controla o funcionamento de uma secção composta por uma gama de maquinaria que tem por fim separar o minério pelo sistema meio-denso. Cabe a este trabalhador manter em bom estado de conservação todo o equipamento que lhe é confiado, tais como correias de arrasto, mesas vibratórias, *bateis*, ciclones hidroclassificadores, crivos de recuperação de ferro-silicos painéis de controle de densidades classificadoras, *thinérs* e outras máquinas afins. Mede e calcula densidades de trabalho.

Operador de painéis. — É o trabalhador que por meio de painel concentrado de comando vigia o funcionamento global de uma instalação de transporte ou tratamento de minérios, nomeadamente conjuntos de telas transportadores, controladoras de densidade, divisores de caudais, etc.

Operador de registo de dados/perfurador-verificador. — É o trabalhador que prepara suporte de informação que vai intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissão de dados relacionados com os suportes. (Perfuradora de cartões, registadora de bandas, registadora de diskett, terminais de computador, etc.).

Operador de secagem, de calcinação ou de ustulação. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma secção destinada à secagem, calcinação ou ustulação de minério ou de outras substâncias minerais, mantendo a temperatura conveniente para cada caso.

Operador de sondagens de exploração (sal-gema). — É o trabalhador que opera e conserva as máquinas e aparelhos de uma instalação destinada à exploração de sal-gema manipulando comandos e dispositivos adequados, controlando-os e procedendo à leitura de registos e dados.

Operador de «telex». — É o trabalhador que recebe e expede comunicações por telex. Procede ao arquivo das cópias das comunicações expedidas.

Operador de tratamento químico. — É o trabalhador que procede essencialmente a todas as operações necessárias e subsidiárias ao tratamento químico de produtos minerais, conduzindo também fornos de ustulações, e, quando necessário, os de fusão e de refinação e a moagem.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta o serviço enumerado para a categoria de contínuo.

Pedreiro-cimenteiro-trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, reboços ou outros trabalhos similares ou complementares, incluindo caiações.

Pedreiro de mina. — É o trabalhador que executa todo o tipo de alvenarias, estruturas de betão e respectivas cofragens, incluindo a preparação e colocação de armaduras, podendo utilizar máquinas de fabrico, aplicação e projecção de betões e argamasas.

Pesador. — É o trabalhador que procede à pesagem dos produtos de extracção ou preparados nas oficinas e os materiais adquiridos ou fornecidos para utilização, mantendo registos apropriados.

Pinche. — É o trabalhador menor cuja actividade se traduz no transporte de pequenas ferramentas, transmissão de mensagens e outros pequenos trabalhos que não exijam grande esforço físico.

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

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir de projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e dos gráficos de barras (Gant) e sua sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalho a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a fazer as correções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Polidor. — É o trabalhador que faz a polidura de lousa, mármore e outro material, manobrando uma máquina polidora mecânica ou utilizando outras ferramentas manuais ou mecânicas, carrega e descarrega a máquina polidora com ou sem ajuda e procede à sua manutenção mais simples.

Porta-mira. — É o trabalhador que tem como função principal assinalar os pontos escolhidos pelo topógrafo, colocando a mira em posição correcta de leitura, colaborando assim nas brigadas de topografia; tem sensibilidade para avaliar a delicadeza dos instrumentos que transporta, precavendo-se de possíveis danos e ajuda na medição dos elementos lineares com o medidor.

Porteiro. — É o trabalhador que atende visitantes e recebe a correspondência, mantendo-se permanentemente na portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas e viaturas.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para o acesso a oficial da respectiva especialidade.

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

Preparador de madeira. — É o trabalhador que prepara à superfície madeiras para serem empregues no escoramento e revestimento de galerias, poços e outras escavações, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Preparador de pastas refractárias e eléctrodos. — É o trabalhador que lança a pasta no eléctrodo, previamente amolecida por aquecimento, com queimador a gasóleo. Prepara também por aquecimento a mistura de pasta ou carvão com alcatrão para fazer o refractário das cubas do forno, servindo-se de um pilão pneumático para endurecimento do mesmo refractário.

Profissional de engenharia. — É considerado profissional de engenharia o trabalhador licenciado ou bacharel, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que se ocupa da

aplicação das ciências e tecnologia de actividades de investigação, produção e outras, exercendo as suas actividades nos termos seguintes:

Descrição geral de funções e graus de responsabilidade compatibilizados com a experiência profissional

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina sob orientação e controle de um outro quadro superior;
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que necessite;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica, mas pode chefiar funcionalmente.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e da frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício

de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros quadros superiores, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividade dentro da sua especialização;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor de pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controle; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridade relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participam outros quadros superiores integrados dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos cuja actividade coordena, fazendo autonomamente planeamento a curto prazo de controle de trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Tome decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e de eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente do conselho de gerência;
- b) Investiga e dirige de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e das técnicas a alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida

no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações profissionais;

- d) As decisões a tomar são complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções fundamentais do carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível da empresa.

Programador de informática. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador (programa) e para os operadores (condições de utilização do programa).

Prospector. — É o trabalhador que recolhe e faz a análise preliminar da bibliografia, ou seja os relatórios geológicos e de prospecção referentes ao sector de actividade e ao minério a prospectar. Interpreta as cartas topográficas para orientação dos trabalhos de prospecção e geologia. Colabora no reconhecimento cartográfico de terrenos. Deve ter conhecimentos suficientes sobre fácies petrográficas, tectónicas e concentrados. Efectua, designadamente, as seguintes operações: preparação e reconhecimento de itinerários da prospecção; estabelecimento do programa de trabalho; embalagem lista de expedição das amostras geológicas; estabelecimento da ligação permanente com a base; preparação de relatórios e cartas de trabalho, com indicação das amostras aluvionares, petrográficas e geoquímicas; elaboração de um relatório mensal, com apresentação dos resultados obtidos e designação do programa para o mês seguinte; apresentação de observações gerais sobre as condições de trabalho do mês e de elementos estatísticos; apoio logístico e administrativo aos superiores hierárquicos da equipa.

Rachador da lousa. — É o trabalhador que racha os blocos de lousa nas espessuras indicadas, utilizando ferramentas apropriadas.

Raspador decapador. — É o trabalhador que retira, por meio de ferramentas manuais ou mecânicas, do produto saído do forno, todo o refractário e escória, podendo também servir-se na parte final de um jacto de grenelha. Procede também à fragmentação grosseira por intermédio de martelo-pilão (bate-estacas).

Registo (topográfico). — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de medidor e anota os valores numéricos das várias operações realizadas no decorrer dos levantamentos e calcula as caderetas referentes a esses levantamentos. Elabora o esboço dos pormenores significativos dos terrenos e colabora nos reconhecimentos fotográficos e extremas cadastrais.

Roleiro. — (V. Safeiro.)

Safeiro (enchedor, vagoneiro ou roleiro). — É o trabalhador que carrega os produtos desmontados para as vagonetas ou baldes, quer no interior quer no exterior, e descarrega os mesmos para silos, estu-

fas, tolvas, no solo ou em outros locais, incluindo entulhos para enchimentos e madeiras para suporte; engata e desengata baldes ou vagonetas para organizar comboios, podendo empurrar vagonetas em pequenos percursos. Manobra os viradores manuais, procede à regularização dos entulhos de enchimento ou das entulheiras de estéril.

Secretária de direcção. — É a trabalhadora que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção de empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

Serrador de lousa. — É o trabalhador que corta as lousas nas medidas e especificações que lhe são indicadas por meio de serra mecânica.

Serrador mecânico. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

Serrador de serra circular ou de fita. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina destinada a efectuar cortes de madeira por serragem, muda as folhas das serras partidas ou com outras deficiências e solda-as quando tenha ao seu dispor aparelhagem apropriada; limpa e lubrifica a máquina e pode ser incumbido de afiar a fita da serra.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de locomotivas eléctricas. — É o trabalhador serralheiro com conhecimentos de electricista que se dedica fundamentalmente à reparação e manutenção de locomotivas eléctricas, *trolley* ou baterias, procedendo também à carga das baterias de tracção, quando existirem.

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

Servente-chefe de hospital ou posto de socorros. — É o trabalhador que para além de desempenhar as funções próprias dos serventes de hospital ou posto de socorros pode ser responsabilizado pela direcção, fiscalização e controle de outros serventes.

Servente de hospital ou posto de socorros. — É o trabalhador que presta aos doentes os cuidados que estes lhe solicitem, e da sua competência, a qual será

definida em cada hospital ou posto de socorros, colabora com o pessoal de enfermagem na prestação de cuidados de higiene aos doentes, desempenhando outros serviços no interior do hospital, de acordo com as normas internas, nomeadamente limpeza geral das instalações.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que procede a limpezas e, quando necessário, executa funções de indiferenciado, salvo, neste caso, se for do sexo feminino.

Sinaleiro de elevador. — (V. Arreador sinaleiro.)

Soldador. — É o trabalhador que utilizando equipamento apropriado faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais que executam soldaduras por estanhagem das linhas de montagem.

Soleteiro. — É o trabalhador que prepara lousas para cobertura de telhados.

Sondador. — É o trabalhador que executa furos de sonda (sondagem), a partir da superfície ou do interior, para recolha de testemunhos das formações geológicas subjacentes para pesquisas e aproveitamento de água ou outras finalidades, para o que utiliza equipamento apropriado (sonda e respectivos acessórios).

Subchefe de secção. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escrutários, coadjuva o chefe de secção e substitui-o nos seus impedimentos.

Técnico de contas. — (V. Contabilista.)

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos do projecto.

Técnico de pessoal. — É o trabalhador que coopera no estudo e elaboração de profissiogramas, coopera na prospecção e estudo de elementos indispensáveis ao conhecimento do potencial humano da empresa; participa na análise de índices diversos relacionados com a gestão do pessoal; recolhe, trata e procede ao estudo e sistematização de dados para o apoio e propostas de planeamento e gestão de recursos humanos, bem como os elementos necessários de carácter previsional de necessidades de efectivos; coopera na realização da qualificação de funções e em estudos sobre linhas de carreira e na elaboração do inventário geral de funções; procede à análise e selecção de candidaturas, recolhendo e compilando elementos sobre os currículos profissionais dos candidatos, efectuando a análise crítica dos mesmos; entrevista candidatos e apresenta propostas de colocação; participa nas acções necessárias à execução de processamentos de remunerações e no estabelecimento de ligações com os centros de informática; coopera na elaboração de projectos e de convenções colectivas e de regulamentos e suas alterações; prepara técnicas específicas para aplicação de regulamentação e legisla-

ção aplicável no âmbito de processamentos e legislação social e do trabalho e sistemas de tratamento a nível de informática, tendo em vista os circuitos administrativos de trabalho; redige notas, informações, relatórios e outros documentos.

Técnico de prevenção. — (V. Encarregado de segurança.)

Técnico de radiologia. — É o trabalhador que obtém radiografias utilizando aparelhos de raios X, para o que prepara o doente tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e intensidade de penetração da radiação; prepara os reagentes na câmara escura, revela, fixa e seca as radiografias obtidas. Faz ainda o registo dos trabalhos executados.

Técnico de serviço social. — É o trabalhador que com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora com os indivíduos e os grupos na resolução dos problemas de integração social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; intervém na resolução dos problemas decorrentes das deficiências de equipamentos sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos de comissões sindicais, comissões de trabalhadores e outros, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa principalmente das ligações telefónicas e executa registos apropriados.

Tirocinante. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz tirocinio para ingresso nas categorias respectivas.

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara e estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedita (triangulação — quadriláteros), ou por simples intercepção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples radiação directa ou inversa, ou ainda poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos — hidrográficos —, cadastrais e de prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalho realizado (áreas desmontadas ou escavações realizadas).

Topógrafo auxiliar. — É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, quer através de observações simples em redes de apoio previamente reconhecidas, quer ainda através de cálculo simples de várias operações em cadernetas ou impressos modelo tipo já programadas e com vértices definidos. Colabora no apoio de obras de engenharia a par-

tir de redes previamente estabelecidas. Determina as quantidades de trabalho (medições por meio de figuras geométricas elementares ou com elas relacionadas) até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos de triângulos).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera em torno mecânico; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Trolha. — (V. Pedreiro-cimenteiro-trolha.)

Tubista. — É o trabalhador que monta, conserva ou repara tubos para ar comprimido, água, ventilação ou esgoto, em minas ou suas instalações acessórias, utilizando ferramentas apropriadas.

Vagoneiro. — (V. safreiro.)

Vigilante. — É o trabalhador que dirige, subordinando ao capataz ou encarregado, uma área de exploração reduzida ou uma secção de menor importância.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins ou ainda revestir peças metálicas utilizando máquinas apropriadas.

Rectificação

Por lapso, foram incluídas no texto que antecede algumas incorrecções, as quais desde já se rectificam, nos termos seguintes:

No anexo I, categorias profissionais/definição de funções, deve ser eliminado o grau VI, relativo à profissão de profissional de engenharia.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

Nível I.

Nível II:

Analista de sistemas.
Capataz geral.
Chefe de serviços.
Contabilista-técnico de contas.
Encarregado geral.
Enfermeiro-coordenador.
Desenhador projectista.
Programador de informática.
Topógrafo de 1.^a

Nível III:

Assistente operacional.
Capataz de piso ou sector.
Chefe de secção.
Chefe de turnos de operação (informática).
Encarregado de máquinas de abrir chaminés.
Encarregado de sector.
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção).

Guarda-livros.
Planificador.
Técnico fabril.
Técnico de pessoal II.
Técnico de serviço social.

Nível IV:

Chefe de grupo/chefe de equipa.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Cozinheiro-chefe.
Draguista.
Encarregado de vigilância e sanidade.
Secretário de direcção.
Subchefe de secção.
Técnico de pessoal I.
Topógrafo de 2.^a
Vigilante.

Nível V:

Analista principal.
Ajudante de guarda-livros.
Ajudante técnico de farmácia.
Artista de lousas especializado.
Assentador de via especializado.
Bombeiro-chefe.
Caldeireiro especializado.
Canalizador especializado.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.
Desenhador de estudos, escalão II.
Ecónomo.
Entivador especializado.
Escriturário principal.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Ferreiro ou forjador especializado.
Enfermeiro.
Forneiro especializado.
Fresador especializado.
Fundidor especializado.
Fundidor-moldador especializado.
Maquinista do poço de extração especializado.
Marteleiro de carvão de 1.^a
Marteleiro especializado.
Mecânico de automóveis especializado.
Mineiro especializado.
Mineiro de carvão de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas especializado.
Operador de computador.
Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.
Operador de máquinas de contabilidade especializado.
Operador mecanográfico especializado.
Operador de registo de dados especializado.
Perfurador-verificador.
Pedreiro de mina especializado.
Prospector especializado.
Serrador mecânico especializado.
Serralheiro civil especializado.
Serralheiro mecânico especializado.
Soldador especializado.
Sondador especializado.
Técnico de radiologia.
Topógrafo auxiliar.
Torneiro mecânico especializado.
Tubista especializado.

Nível VI:

Afiador-rectificador de serras.
 Analista de 1.^a
 Artista de lousas de 1.^a
 Arreador sinaleiro.
 Assentador de via de 1.^a
 Auxiliar de departamento de estudo de 1.^a
 Auxiliar de departamento de geologia de 1.^a
 Barqueiro.
 Caixa.
 Caixeiro de 1.^a
 Caldeireiro de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Carpinteiro de 1.^a
 Carpinteiro de moldes de 1.^a
 Carregador de fogo-atacador de fogo.
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.^a
 Controlador.
 Correeiro de 1.^a
 Cozinheiro de 1.^a
 Desenhador de estudos, escalão I.
 Desenhador de topografia com mais de 6 anos.
 Electricista (oficial).
 Estivador de 1.^a
 Escriturário de 1.^a
 Escombrador-saneador de 1.^a
 Ferreiro ou forjador de 1.^a
 Fiel de armazém.
 Forneiro de 1.^a
 Fresador de 1.^a
 Fundidor de 1.^a
 Fundidor-moldador manual de 1.^a
 Guincheiro de 1.^a
 Maquinista do poço de extração.
 Marceneiro de 1.^a
 Marteleiro de 1.^a
 Marteleiro de carvão de 2.^a
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mineiro de 1.^a
 Mineiro de carvão de 2.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
 Motorista de locomotiva de 1.^a
 Motorista de pesados.
 Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.^a
 Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a
 Operador mecanográfico.
 Operador de registo de dados.
 Perfurador-verificador de 1.^a
 Prospector de 1.^a
 Operador de meio denso.
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.^a
 Pedreiro de mina de 1.^a
 Pesador de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Polidor de 1.^a
 Serrador mecânico de 1.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Sondador de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Tubista de 1.^a
 Vulcanizador de 1.^a

Nível VII:

Analista de 2.^a
 Aplainador.
 Apontador de 1.^a
 Artista de lousa de 2.^a
 Assentador de via de 2.^a
 Auxiliar de departamentos de estudos de 2.^a
 Auxiliar de departamentos de geologia de 2.^a
 Caixeiro de 2.^a
 Caldeireiro de 2.^a
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de 2.^a
 Carpinteiro de moldes de 2.^a
 Cobrador empregado de serviços externos.
 Colhedor-preparador de amostras.
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.^a
 Conferente.
 Correeiro de 2.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Desenhador de execução — escalão II.
 Desenhador de topografia de 3 a 6 anos.
 Entivador de 2.^a
 Escombrador-saneador de 2.^a
 Escolhedor de carvão.
 Escriturário de 2.^a
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Forneiro de 2.^a
 Fresador de 2.^a
 Fundidor de 2.^a
 Fundidor-soldador manual de 2.^a
 Funileiro-latoeiro.
 Guincheiro de 2.^a
 Maçariqueiro.
 Malhador.
 Maquinista de motor ou de compressor.
 Marceneiro de 2.^a
 Marteleiro de 2.^a
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mineiro de 2.^a
 Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
 Motorista de ligeiros.
 Motorista de locomotiva de 2.^a
 Operadores de:
 Apuramento de concentrados de 1.^a
 Bomba.
 Cabo aéreo.
 Concentração hidrogravítica de 1.^a
 Decantação e filtragem de 1.^a
 Draga de 1.^a
 Flutuação de 1.^a
 Fragmentação de classificação de 1.^a
 Jacto de água de 1.^a
 Máquinas de abrir chaminés de 2.^a
 Máquinas de contabilidade de 2.^a
 Painel.
 Registo de dados.
 Perfurador-verificador de 2.^a
 Secagem de calcinação ou de ustulação de 1.^a
 Telex.
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.^a
 Pedreiro de mina de 2.^a
 Pesador de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Polidor de 2.^a

Praticante de marteleiro de carvão.
Praticante de mineiro de carvão.
Preparador de madeira.
Preparador de pasta para refractários e eléctrodos de 1.^a
Prospector de 2.^a
Rachador de lousas.
Registador (topógrafo).
Raspador-decapador de 1.^a
Serrador de lousas.
Serrador mecânico de 2.^a
Serrador de serra circular ou de fita de 1.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Servente-chefe do hospital ou posto de socorros.
Soldador de 2.^a
Solateiro de lousas.
Sondador de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Tubista de 2.^a
Vulcanizador de 2.^a

Nível VIII:

Afinador de barrenas.
Ajudante de forneiro.
Ajudante de motorista.
Apontador de 2.^a
Atarrachador.
Auxiliar de consultório — recepcionista de consultório.
Britador.
Caixeiro de 3.^a
Caldeireiro de 3.^a
Canalizador de 3.^a
Carpinteiro de 3.^a
Carpinteiro de moldes de 3.^a
Carregador de baterias de tracção.
Cortador de árvores.
Costureira.
Desenhador de execução — escalão I.
Desenhador de topografia até 3 anos.
Dumperista.
Escolhedor-classificador de 1.^a
Escriturário de 3.^a
Ferramenteiro.
Ferreiro ou forjador de 3.^a
Forneiro de 3.^a
Fresador de 3.^a
Fundidor de 3.^a
Fundidor-moldador manual de 3.^a
Jardineiro.
Lampista.
Lubrificador.
Lubrificador de automóveis-lavador.
Marceneiro de 3.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Medidor de topografia.
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Operadores de:

Apuramentos de concentrados de 2.^a
Concentração hidrogravítica de 2.^a
Decantação e filtragem de 2.^a
Draga de 2.^a
Flutuação de 2.^a
Fragmentação e classificação de 2.^a

Jacto de água de 2.^a
— Máquinas de preparação de lousas escolares.
Secagem de calcinação ou ustulação de 2.^a
Sondagens de exploração (sal-gema).

Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.^a

Pesador de 3.^a
Pintor de 3.^a
Praticantes de:
Aplainador.
Artista de lousas.
Assentador de via.
Auxiliar de departamento de estudos.
Auxiliar de departamento de geologia.
Carregador de fogo — atacador de fogo.
Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras.
Entivador.
Escombrador-saneador.
Guincheiro.
Maquinista do poço de extração.
Marteleiro.
Mineiro.
Motorista de locomotiva.
Pedreiro de mina.
Polidor.
Rachador de lousa.
Serrador de lousa.
Sondador.
Tubista.

Pré-oficial (electricista do 2.º ano).
Preparador de pastas para refractários e eléctrodos de 2.^a
Prospector de 3.^a
Raspador-decapador de 2.^a
Safreiro.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de 3.^a
Telefonista.
Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX:

Aprendiz de construção civil e madeiras até 2 anos.
Auxiliar de cozinha.
Continuo.
Embalador-acondicionador.
Empregado de refeitório.
Escolhedor-classificador de 2.^a
Escombeiro indiferenciado.
Guarda.
Porta-mira.
Porteiro.
Praticantes de:

Escrítorio do 2.º ano.
Maquinista de motor ou compressor.
Metalúrgico do 2.º ano.

Pré-oficial (electricista do 1.º ano).
Servente de hospital ou posto de socorros.

Nível X:

Ajudante de electricista do 2.º ano.
Aprendiz de construção civil e madeiras até 1 ano.

Lavadeira-engomadeira.

Operador heliográfico do 2.º ano.

Praticantes de:

Auxiliar de departamento de estudos.

Auxiliar de departamento de geologia.

Escritório do 1.º ano.

Metalúrgico do 1.º ano.

Servente de limpeza.

Tirocinante de desenhador do 2.º ano.

Tirocinante de desenhador de topografia do 2.º ano.

Nível XI:

Ajudante de electricista do 1.º ano.

Operador heliográfico do 1.º ano.

Tirocinante de desenhador do 1.º ano.

Tirocinante de desenhador de topografia do 1.º ano.

Nível XII:

Aprendiz do 4.º ano ou 17 anos.

Paquete do 4.º ano ou 17 anos.

Pinche do 4.º ano ou 17 anos.

Nível XIII:

Aprendiz do 3.º ano ou 16 anos.

Paquete do 3.º ano ou 16 anos.

Nível XIV:

Aprendiz do 2.º ano ou 15 anos.

Paquete do 2.º ano ou 15 anos.

Nível XV:

Aprendiz do 1.º ano ou 14 anos.

Paquete do 1.º ano ou 14 anos.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Tabela A		Tabela B		Tabela C	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior	Interior	Exterior
1.....	Quadros 27 000\$00	Quadros 24 600\$00	Quadros 20 450\$00	Quadros 19 450\$00	Quadros 19 050\$00	Quadros 17 650\$00
2.....	25 600\$00	23 200\$00	19 250\$00	18 250\$00	17 750\$00	16 450\$00
3.....	23 450\$00	21 000\$00	17 550\$00	16 800\$00	16 350\$00	15 250\$00
4.....	21 750\$00	19 100\$00	16 250\$00	15 200\$00	15 300\$00	14 350\$00
5.....	21 200\$00	17 950\$00	15 250\$00	14 350\$00	14 450\$00	13 650\$00
6.....	19 000\$00	16 600\$00	14 400\$00	13 300\$00	13 650\$00	12 950\$00
7.....	18 550\$00	16 100\$00	14 150\$00	12 950\$00	13 150\$00	12 650\$00
8.....	18 000\$00	15 550\$00	13 900\$00	12 800\$00	13 050\$00	12 550\$00
9.....	-\$.	14 900\$00	-\$.	12 700\$00	-\$.	12 500\$00
10.....	-\$.	10 050\$00	-\$.	9 150\$00	-\$.	8 800\$00
11.....	-\$.	9 700\$00	-\$.	8 550\$00	-\$.	8 200\$00
12.....	-\$.	8 500\$00	-\$.	7 950\$00	-\$.	7 600\$00
13.....	-\$.	8 250\$00	-\$.	6 800\$00	-\$.	6 450\$00
14.....	-\$.	7 650\$00	-\$.	6 200\$00	-\$.	6 000\$00
15.....	-\$.					

Critério diferenciador das tabelas

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 400 000 contos no ano anterior (ano civil).

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 60 000 contos e inferior a 400 000 contos no ano anterior (ano civil).

A tabela C aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 60 000 contos no ano anterior (ano civil).

Nota. — As remunerações mínimas constantes da presente tabela aplicam-se desde 1 de Outubro de 1982.

ANEXO IV

Tabela salarial – Quadros

Grupos	Subgrupos	Tabela A		Tabela B		Tabela C	
		Interior	Exterior	Interior	Exterior	Interior	Exterior
1	V.....	70 000\$00	66 000\$00	64 000\$00	62 000\$00	61 000\$00	59 000\$00
	IV.....	56 000\$00	53 000\$00	52 000\$00	50 000\$00	49 000\$00	47 500\$00
	III	50 000\$00	48 000\$00	47 000\$00	45 000\$00	43 500\$00	42 000\$00
	II	39 000\$00	37 000\$00	35 500\$00	33 500\$00	33 000\$00	32 000\$00
	I-B	27 500\$00	25 000\$00	22 750\$00	21 500\$00	20 750\$00	19 000\$00
	I-A	25 750\$00	22 750\$00	21 000\$00	19 500\$00	19 000\$00	17 500\$00

Critério diferenciador das tabelas

- A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 400 000 contos no ano anterior (ano civil).
A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a 60 000 contos e inferior a 400 000 contos no ano anterior (ano civil).
A tabela C aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a 60 000 contos no ano anterior (ano civil).

Nota — As remunerações mínimas constantes da presente tabela aplicam-se desde 1 de Outubro de 1982.

ANEXO V

Enquadramento das categorias, para efeitos estatísticos, em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

Níveis	
1 — Quadros superiores	Analista de sistemas, contabilista, chefe de serviços.
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos administrativos: guarda-livros e chefe de secção. 2.2 — Técnicos de produção e outros: capataz geral, encarregado geral, técnico de serviço social, encarregado de segurança e planificador.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	Encarregado de sector, enfermeiro-coordenador, chefe de grupo, capataz de piso ou de sector, encarregado de sector, vigilante, encarregado de máquinas de abrir chaminés, encarregado de vigilância ou sanidade, cozinheiro-chefe, dragista, subchefe de secção e chefe de turno de operação (informática).
4 — Profissionais altamente qualificados	4.1 — Administrativos, comércio e outros: correspondente em línguas estrangeiras, enfermeiro, escriturário principal, secretário de direcção, técnico de radiologia, programador. 4.2 — Produção: assistente operacional, desenhador projectista, analista, topógrafo e técnico fabril.
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos: caixa, escriturário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, operador de telex e operador de computador. 5.2 — Comércio: ajudante técnico de farmácia e caixeiro. 5.3 — Produção: auxiliar de departamento de estudos, bombeiro-chefe, caldeireiro, marteleiro, sondador, canalizador, carpinteiro, estucador, desenhador, electricista, ferreiro-forjador, fresador, mecânico, pedreiro-cimenteiro-trolha, pintor, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, torneiro mecânico, tubista, condutor de máquinas carregadoras e transportadoras, entivador, marceneiro, mineiro, topógrafo auxiliar, apontador, afiador-rectificador de serras, carregador de fogo, guincheiro, maquinista de poco de extração, motorista de locomotiva, forneiro, correeiro, funileiro, maquinista de motor ou de compressor, controlador, fundidor, montador-ajustador de máquinas, operador de máquinas de abrir chaminés, vulcanizador, fundidor-moldador manual e arreador do poço de extração. 5.4 — Outros: económico, cozinheiro, motorista, fiel de armazém e barqueiro.
6 — Profissionais semiqualificados	6.1 — Administrativos, comércio e outros: cobrador, auxiliar de consultório, ajudante de motorista e conferente. 6.2 — Produção: assentador de vias, operador de bomba, colhedor-preparador de amostras, pesador, serrador de serra circular ou de fita, serrador mecânico, polidor de lousas, arreador sinaleiro, aplainer, maçariqueiro, lampista, malhador, operador de apuramento de concentrados, cabo aéreo, concentração hidrogravitica, decantação e filtragem, draga, flutuação, fragmentação e classificação, jacto de água, painel, secagem de minério, separação magnética ou electromagnética, operador de máquinas de preparação de lousas escolares, operador de sondagens de exploração (sal-gema), operador de tratamento químico, preparador de madeira, preparador de pastas para refractários e eléctrodos, rachador de lousa, soleteiro de lousa, escolhedor/classeificador, registador de topografia, serrador de lousa, raspador, atarrachador, carregador de baterias, dumperista, ferramenteiro, lubrificador de automóvel, lubrificador, afiador de barrenas, costureira, jardineiro, cortador de árvores, escolhedor de carvão e safreiro.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1 — Administrativos, comércio e outros: contínuo, empregado de refeitório, guarda, porteiros, servente de posto, servente de hospital, servente ou indiferenciado, servente de limpeza, lavadeira e embalador. 7.2 — Produção: britador, pincho e porta-mira.

Prática e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes	Praticantes, paquetes e aprendizes.
------------------------------------	-------------------------------------

Pela Associação Portuguesa das Indústrias Mineiras:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores das Indústrias Extractivas e Demais Similares:

Alberto Ferreira dos Santos.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

nossos filiados.

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

Lisboa, 6 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

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

Porto e sede da FESINTES, 7 de Dezembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Janeiro de 1983, a fl. 51 do livro n.º 3, com o n.º 17/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga por um lado, todas as empresas representadas pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis Sem Condutor e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, nas categorias nele previstas e constantes do anexo I desde

que representados pelas associações sindicais autorizadas.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Este CCT entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego*, que o publicar.

2 — O período de vigência será de 24 meses, salvo quanto à tabela salarial cujo período mínimo de vigência será de 12 meses.

3 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no seu todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A presente tabela de remunerações mínimas produz efeitos de 1 de Julho de 1982, até 31 de Dezembro de 1983.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1 — A convenção poderá ser denunciada, decorridos que sejam 10 meses em relação à tabela salarial ou 20 meses tratando-se das restantes matérias, a contar da data da sua distribuição.

2 — A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção.

3 — A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita até 30 dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste CCT são as seguintes:

- a) Ser maior e possuir as habilitações escolares mínimas legais, com exceção das categorias seguintes:

Categorias	Idade mínima	Habilidades literárias
Aprendizes (metalúrgicos e electricistas).	14	—
Paquete.....	14	—
Telefonista	15	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	Idem.
Secretaria de direcção	—	Curso de secretariado ou frequência de curso superior adequado.
Cobrador	18	—
Porteiro, guarda e contínuo.	18	—
Recepção-estagiário	18	9.º ano de escolaridade ou equivalente.

Categorias	Idade mínima	Habilidades literárias
Trabalhador de limpeza.	16	—
Preparador/transportador	18	—

- b) Possuir carteira profissional, quando tal seja legalmente obrigatório;
- c) Possuir capacidade física para o exercício das funções a que se candidata;
- d) O recepcionista estagiário deverá ter carta de condução há mais de 1 ano.

2 — Na carreira profissional de electricista, para os efeitos de acesso às categorias imediatas, conta-se o tempo de aprendizagem e de permanência na categoria de pré-oficial ou equivalente prestado a outras entidades patronais, desde que conste do respectivo cartão ou carteira profissional (e seja expressamente admitido com essa condição).

3 — A empresa tem sempre o direito de submeter o candidato a exame prévio e a exame de aptidão profissional, segundo os seus critérios.

Cláusula 5.^a

(Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias, salvo se se tratar de trabalhadores dos grupos I a V em que esse período poderá ir até 6 meses.

2 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade do trabalhador é considerada a partir do inicio do período experimental.

3 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 6.^a

(Direito ao lugar — Preferência no preenchimento de vagas)

1 — Qualquer trabalhador do quadro permanente que se encontre temporariamente impedido por causa que não lhe seja imputável mantém no seu regresso ao trabalho todos os direitos e regalias que possuía.

2 — Aos trabalhadores admitidos a prazo para efeitos de substituição, sempre que se verifiquem vagas na respectiva categoria, será dada preferência no seu preenchimento desde que, dentro dos critérios da empresa, reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 7.^a

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a 6 meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até 8 dias antes do prazo expirar, por forma estrita, a vontade de o não renovar.

4 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

5 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de 3 anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

7 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

8 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

9 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo prevista na parte final do n.º 7, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

10 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

11 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

12 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

13 — O regime previsto na presente cláusula aplica-se às situações de trabalho eventual e sazonal.

14 — O mesmo regime será aplicado aos contratos a prazo actualmente em vigor, ainda que não reduzi-

das a forma escrita, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

15 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

16 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de 6 meses.

Cláusula 8.^a

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar aos serviços da Inspecção do Trabalho ou secretarias regionais dos Açores e da Madeira, da sede ou domicílio da entidade patronal os mapas de pessoal devidamente preenchidos e conforme aos modelos legalmente estabelecidos.

2 — Serão também enviados exemplares dos referidos mapas de pessoal aos sindicatos outorgantes deste CCT.

3 — À data de envio dos mapas de pessoal as entidades patronais afixarão no local de trabalho e por forma bem visível, durante 45 dias, cópia dos mesmos mapas de pessoal, rectificações e substituições, para eventuais reclamações pelos trabalhadores e que serão mantidos em arquivo durante um ano.

4 — Qualquer violação do estabelecido implicará a punição estabelecida por lei.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções que desempenham em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à entidade patronal atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a entidade patronal usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste CCT e remunerado pela categoria a que corresponde a remuneração mais elevada.

Cláusula 10.^a

(Acessos)

1 — A passagem referida na cláusula respeitante a promoções quando resultar de normas estabelecidas chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Estagiário do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano.
	Estagiário do 2.º ano	Escrivário de 2.ª
	Recepção estagiário	Recepção de 2.ª
	Praticante metalúrgico do 1.º ano.	Praticante metalúrgico do 2.º ano.
	Praticante metalúrgico do 2.º ano.	Profissional metalúrgico de 2.ª classe.
2 anos	Praticante electricista do 1.º ano.	Praticante electricista do 2.º ano.
	Praticante electricista do 2.º ano.	Profissional electricista de 2.ª classe.
3 anos	Recepção de 2.ª ...	Recepção de 1.ª
	Escrivário de 2.ª	Escrivário de 1.ª
	Profissional electricista de 2.ª classe.	Profissional electricista de 1.ª classe.
	Profissional metalúrgico de 2.ª classe.	Profissional metalúrgico de 1.ª classe.

3 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros menores de 21 anos. Contudo, se tiverem habilitações mínimas legais de ingresso para profissionais de escritório, têm direito de preferência no preenchimento de vagas segundo as necessidades e o critério da empresa.

4 — Os contínuos e porteiros com 21 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros com mais de 21 anos de idade logo que completem esta idade.

5 — Os escrivários de 1.ª e recepcionistas de 1.ª poderão passar a escrivários principais e recepcionistas principais desde que se verifique que vêm exercendo funções qualitativamente anunciadas para a categoria de escrivário principal ou recepcionista principal previstas nesta convenção.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou monitor de electricista e ainda 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 mercante e da marinha de guerra e curso de marinha de guerra portuguesa e Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de praticante electricista do 1.º ano.

7 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

8 — A aprendizagem, os períodos de prática, de estágio ou equivalente far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

9 — Para os efeitos desta cláusula as categorias profissionais de:

Oficial mecânico;

Oficial de bate-chapas;
Oficial de pintura,

correspondem a profissionais metalúrgicos.

Cláusula 11.^a

(Promoções)

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

2 — Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escritórios com um mínimo de 10 trabalhadores escrivários ou contínuos, cobradores e empregados de serviços externos.

3 — Haverá um chefe de oficina nos estabelecimentos com 10 ou mais oficiais metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correção os trabalhadores ao seu serviço;
- b) Pagar-lhes uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, cumprindo as normas de higiene e segurança;
- d) Contribuir para a sua elevação e formação profissional;
- e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar ao trabalhador o exercício de cargos em organismos sindicais, como dirigentes ou delegados, instituições de previdência, de representação dos trabalhadores, facilitando-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Prestar aos organismos competentes nomeadamente departamentos oficiais e aos sindicatos todas as informações decorrentes da lei e do presente CCT.

Cláusula 13.^a

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos,

- os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias ou sejam ilegais;
 - d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção e negócios;
 - e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe foram confiados pela entidade patronal;
 - f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 14.^a

(Garantias do trabalhador)

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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e na convenção colectiva;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.^º do Decreto-Lei n.^º 49/408;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- 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, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

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 direito à indemnização fixada na lei.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática dos actos previstos no n.^º 1 deste artigo salvo quanto aos referidos nas alíneas d) e e), se tiver havido prévia autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 15.^a

(Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve, nos termos e dentro dos limites legais.

CAPÍTULO IV

Local de prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

(Local de trabalho)

1 — Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste CCT ou da lei. Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação, estações ou escritórios).

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto na última parte do n.^º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, terá direito a indemnização correspondente a 1 mês por cada ano de serviço completo, no mínimo de 3 meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal será de 45 horas distribuído por 5 dias ou de 43 horas distribuído por 5 dias e meio. Exceptuam-se os trabalhadores de escritório, para os quais se manterá o horário de 42 horas em 5 dias.

2 — Estes horários não prejudicam horários inferiores já praticados.

3 — O período de intervalo para refeição será de 1 a 2 horas, excepto para os que trabalham nos aeroportos ou locais similares (estações de caminho de ferro, cais) em que poderá ser de 1 a 3 horas.

4 — Todos os trabalhadores têm um período nunca inferior a 10 horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.

Cláusula 18.^a

(Horários rotativos)

1 — Nos aeroportos e outros locais onde isso se justifique, as empresas organizarão horários rotativos, os quais, dentro dos limites do período normal de trabalho, cobrirão o período de tempo necessário à actividade.

2 — Se tais horários forem de interesse e iniciativa da empresa terão um acréscimo de 25 %, quando cubra período nocturno.

Cláusula 19.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É proibido a prestação do trabalho extraordinário com carácter de regularidade diária.

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

4 — A prestação de trabalho extraordinário não excederá as 2 horas diárias nem ultrapassará, no total, as 240 horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de 5 horas diárias, quando se trate de demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros.

Cláusula 20.^a

(Retribuição de trabalho extraordinário)

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

- a) Primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) 75 % quanto às restantes.

2 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 21.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — É ainda remunerado como tal, o trabalho prestado para além das 7 horas quando tiver início 4 horas antes destas e se prolongue para além daquelas.

3 — O trabalho prestado no período referido no n.º 1 será remunerado com um acréscimo de 25 % em

relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 22.^a

(Trabalho fora do País)

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença de que não sofresse, comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado;
- c) Ao alojamento e à alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência.

2 — A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nas alíneas a) e c) do número anterior fica limitada a 6 meses e os respectivos montantes só serão pagos mediante a apresentação dos respectivos recibos.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 — A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 24.^a

(Diuturnidades)

1 — Nas categorias sem acesso obrigatório, às retribuições mínimas da tabela, acrescerá o montante de 2,5 % por cada 3 anos de permanência na mesma categoria profissional até ao limite de 5 diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade, se a diuturnidade ou diuturnidades houver lugar, vencer-se-á em 1 de Janeiro de 1983, mesmo que nessa data tenha mais de 3 anos de categoria, vencendo-se a segunda em 1 de Janeiro de 1986.

3 — As diuturnidades serão absorvíveis por aumentos voluntários (quando superiores aos mínimos contratuais) quer a conceder no futuro, quer já concedidos no passado.

Cláusula 25.^a

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

Sempre que um profissional passar a exercer funções correspondentes à categoria ou classe superior, adquire de pleno direito a nova categoria ou classe ao fim de 3 meses de trabalho consecutivo ou ao fim de 5 meses intercalados, em 12 meses consecutivos, sem prejuízo do direito a receber a retribuição da função mais remunerada.

Cláusula 26.^a

(Condições especiais de retribuição)

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2,5 % sobre o nível 6 da tabela salarial, enquanto no desempenho das funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, ao substituto caberá o subsídio na parte proporcional ao tempo da substituição, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

3 — Podem, no entanto, as empresas substituir o abono referido no n.º 1 por um seguro que cubra os valores pecuniários que estejam à guarda do trabalhador.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de Natal)

1 — A todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço no dia 15 de Dezembro de cada ano, contando mais de 1 ano de antiguidade de serviço efectivo prestado nesse ano civil, será devido um subsídio no valor de 1 mês de retribuição.

2 — Aos trabalhadores que se encontrem ao serviço no dia 15 de Dezembro, e não tenham ainda 1 ano de antiguidade, será devido um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, desde a data da sua admissão até 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito aos duodécimos do subsídio fixado no n.º 1, em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4 — Os trabalhadores que passem à situação de baixa por doença terão direito a receber os duodécimos do subsídio fixado no n.º 1, na proporção do tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano, recorrendo à caixa de previdência para receberem dela os duodécimos em falta.

5 — Para os efeitos dos números anteriores, entende-se como mês completo qualquer fração do mês desde que corresponda pelo menos a 10 dias úteis.

6 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano do ingresso como no do regresso do serviço militar obrigatório.

CAPÍTULO VII

Deslocações

Cláusula 28.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir consignados:

- a) Ao custo do transporte, contra factura, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Para deslocações superiores a 5 dias, a um subsídio de deslocação no montante de 300\$ diários quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de 180\$ se a deslocação ocorrer no País, mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando os trabalhadores de Lisboa e Porto que nada terão a auferir em deslocações dentro da grande Lisboa e do grande Porto;
- c) Dormida e alimentação, contra factura;
- d) No caso de o trabalhador utilizar viatura própria por conveniência da entidade patronal, o quilómetro será pago pelo coeficiente de 0,28 sobre o preço de um litro de gasolina em vigor.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal e complementar)

1 — São considerados dias de descanso semanal os domingos e complementares os sábados, salvaguardando-se o disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — Os trabalhadores terão direito a 1 dia de descanso semanal e 1 ou meio dia de descanso semanal complementar de harmonia com a cláusula 17.^a (Período normal de trabalho).

3 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de horário rotativo terão direito a que os seus dias de descanso semanal e semanal complementar coincidam, pelo menos uma vez de 2 em 2 meses com o domingo e o sábado (salvo acordo em contrário, entre as partes interessadas).

4 — É proibido o trabalho em dia de descanso semanal e semanal complementar, com exceção dos trabalhadores em regime de horário rotativo.

5 — Sempre que possível a entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, se ambos os trabalhadores forem da mesma empresa, o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 30.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

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,

2 — É considerado ainda feriado o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço, ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

3 — A terça-feira de Carnaval continuará a ser considerada como dia de feriado para as empresas que já o venham a praticar.

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

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

Cláusula 31.^a

(Trabalho prestado em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa fazer compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou no dia de descanso semanal complementar é pago com o acréscimo de 200 % da retribuição devida pelo tempo de trabalho prestado nesses dias, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com 25 % da retribuição devida pelo tempo de trabalho prestado nesses dias, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — Para efeitos do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

5 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período da duração normal prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado, será sempre pago como dia completo de trabalho.

6 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal, tem direito a descançar obrigatoriamente 1 dia completo num dos 3 dias imediatos.

7 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal ou feriados no estrangeiro, tem direito a receber o adicional referido no n.º 2 desta cláusula e a gozar 1 dia de descanso em seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 32.^a

(Direito a férias)

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 5 desta cláusula.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade salvo nos casos previstos neste CCT.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

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

5 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda os não tiver gozado, parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

8 — No mínimo de 15 dias antes do início das férias ou do seu primeiro período a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

9 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias a não ser que já a venha exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

10 — A transgressão ao disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

11 — A entidade patronal que intencionalmente não cumpra total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador a título de indemnização o triplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

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

Cláusula 33.^a

(Marcação do período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

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

2 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 35.^a

(Retribuição durante as férias e subsídio)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 45.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 36.^a

(Cumulação de férias)

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra ai estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

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

4 — 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 entidade patronal.

Cláusula 37.^a

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá cumprir o serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes de deixar a empresa e receberá o respectivo subsídio desde que avise a entidade patronal com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — Caso não seja possível o gozo das férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior o trabalhador receberá a remuneração e subsídio respectivo.

3 — No ano de regresso do serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido a 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o lugar na empresa, para o que deve notificá-la pessoalmente, ou através de carta com aviso de recepção no prazo de 15 dias, depois de ter sido licenciado, apresentando-se ao serviço na data que a entidade empregadora lhe indicar dentro de igual prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 38.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 874/76.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico de Previdência ou por atestado mé-

dico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

(Direito a férias dos trabalhadores contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a 1 ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço efectivo.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

Cláusula 40.^a

(Esquema subsidiário de férias)

1 — Será sempre lícito às empresas estatuir um esquema de férias diferente do previsto nas cláusulas anteriores, desde que o mesmo, se e apenas quando estabelecido no interesse e iniciativa da empresa, e haja o acordo do trabalhador, contemple um subsídio adicional a acordar caso a caso, ou de 25 %, 40 % ou 60 %, conforme o gozo das férias tenha lugar no todo ou em parte, nos meses de:

- I) Maio, Junho ou Outubro — 25 %;
- II) Março, Abril ou Dezembro — 40 %;
- III) Janeiro, Fevereiro ou Novembro — 60 %.

2 — Se durante os referidos meses houver lugar ao gozo parcial e não total das férias, o respectivo subsídio adicional ser-lhe-á proporcional.

3 — Se a marcação do período de férias, no todo ou em parte, recair em algum daqueles meses por iniciativa ou no interesse do trabalhador, nenhum subsídio adicional lhe será devido.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 41.^a

(Faltas — Princípios gerais)

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

2 — Nos casos da 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. Para efeitos de desconto na retribuição, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.

5 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, nunca podendo ultrapassar 3 dias úteis, salvo impossibilidade absoluta.

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

7 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova inequívoca dos factos invocados para a justificação, sob pena de, não o sendo, aquela vir a ser considerada injustificada.

Cláusula 42.^a

(Faltas justificadas)

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos SMS ou da seguradora.
b) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos e enteados, durante 5 dias consecutivos.	Documento passado pela junta de freguesia e ou certidão de óbito.
c) Por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoa com quem se viva maritalmente, durante 2 dias consecutivos.	Documento passado pela junta de freguesia e ou certidão de óbito.
d) Por casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de casamento.
e) Por parto da esposa ou compaixneira que com ele viva maritalmente, durante 1 dia.	Documento passado pelo estabelecimento hospitalar ou junta de freguesia.
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais.	Documento da respectiva entidade.
g) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
h) O tempo necessário, em situações de emergência, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários.	Documento passado pelo comando do quartel.
i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores de acordo com a legislação aplicável.	Documento emitido pela entidade de requisitante.
j) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou de doença, até ao limite de 6 dias úteis por ano.	Documento passado pelos serviços médico-hospitalares ou adequados à situação.
k) Todos aqueles que a empresa autorize e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir do dia em que ocorreu o falecimento, inclusive, e desde que tenha sido levado ao conhecimento do trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, estas até ao limite máximo de 5 horas por mês;
- b) As previstas na alínea a) da cláusula anterior.

3 — As faltas a que se refere a alínea j) da cláusula anterior poderão ser remuneradas em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que as mesmas sejam invocadas, não podendo de qualquer modo cada situação abranger mais de 2 dias.

4 — Nos casos previstos nas alíneas a), f) e i) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 44.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — 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.

3 — In corre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados, no período de um ano civil;
- b) Faltar injustificadamente, com a alegação do motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 45.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 46.^a

(Licença sem vencimento)

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

2 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

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

4 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a prazo.

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

Cláusula 47.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar 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 da manutenção do direito ao lugar com a categoria, a antiguidade e demais regalias, bem como da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre a Previdência.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o lugar.

4 — A entidade patronal é obrigada a deixar o trabalhador retomar o seu lugar nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

Cláusula 48.^a

(Efeitos do Impedimento prolongado)

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

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

3 — Os dias de férias que 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 está se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento colectivo;
- d) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- e) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a:

- a) Retribuição correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado no mês em que ocorra a cessação;
- b) Férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo e ao subsídio correspondente no ano da cessação;
- d) Subsídio do 13.º mês proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

Cláusula 50.^a

(Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

(Revogação unilateral do acordo)

1 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devem conhecer.

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal, ocorrendo justa causa)

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

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

3 — Nas condições judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

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

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

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

cita, desvio, destruição ou depredação de bens pertencentes à entidade patronal ou àqueles que nela trabalham ou condenação em crime a que corresponda pena maior, desde que relacionado com a actividade da empresa;

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

Cláusula 54.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 55.^a

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador)

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, o qual poderá ser deduzido pela empresa naquilo que tiver a pagar.

Cláusula 56.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam 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 noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto quanto à transferência dos trabalhadores para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados por escrito até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 1, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 57.^a

(Falência ou insolvência)

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

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 58.^a

(Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho)

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer perten-

centes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido 1 ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na lei geral acerca dos créditos pelos serviços prestados no exercício de profissões liberais.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de 5 anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO XI

Cláusula 59.^a

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Além do já estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da garantia do lugar e do período de férias:

- a) Receber, em idênticas tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que previamente autorizadas pela entidade patronal;
- c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- d) Faltar durante 90 dias consecutivos no período de maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatoriamente após o parto e os restantes 30, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- e) Um período de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os filhos durante o período de aleitação.

Cláusula 60.^a

(Direito do menores)

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais são princípios, velar pela preparação profissional dos menores ao seu serviço.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito

sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

6 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

Cláusula 61.^a

(Trabalhador-estudante)

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos a seguir referidos, e sempre que não houver já uma outra prática mais favorável para os trabalhadores.

2 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço de uma entidade empregadora, pública ou privada, que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

3 — O trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, até ao mínimo de 6 horas semanais, em termos a acordar entre o trabalhador, a comissão de trabalhadores respectiva e a entidade patronal.

4 — Em períodos de prestação de exame ou provas de avaliação — testes, discussão de trabalhos, por exemplo — os trabalhadores-estudantes terão por cada disciplina 2 dias para a prova escrita e mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o dia de realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos ou feriados.

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

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

7 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

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

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

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 62.^a

(Procedimento disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido das respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao seu despedimento, o que fará acompanhar de um nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75.

11 — No decurso do processo disciplinar não serão admitidas diligências que revistam natureza manifestamente dilatória, patentemente inúteis ou injustificadas.

Cláusula 63.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10 % da retribuição diária, pelo máximo de 10 dias, não podendo exceder, em cada ano civil, 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até ao máximo de 30 dias;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

Cláusula 64.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções de corpos gerentes em organismos sindicais ou de previdência e de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c) e d) do número anterior.

Cláusula 65.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de qualquer sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos da lei e, se se tratar de despedimento, poderá optar pela reintegração.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 66.^a

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária com sede em Lisboa, que integrará 2 elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados 2 suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplementares podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre as questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária, quando tomadas por unanimidade, relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por unanimidade dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6 desta cláusula, sendo de imediato aplicáveis (salvo se tiverem que ser comunicadas ao Ministério do Trabalho).

8 — O expediente da comissão será assegurado pela associação patronal do ARAC.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO XIV

Disposição final

Cláusula 67.ª

(Aplicação da convenção)

A presente convenção é de aplicação integral porque, além de ser a primeira deste sector de actividade, as partes consideram-na globalmente mais favorável do que a regulamentação em vigor.

ANEXO I

Grupos, categorias profissionais e definição de funções

I — Grupos e categorias profissionais

Grupo A — Vendas:

Director comercial (chefe de vendas no País e no estrangeiro).

Adjunto de chefe de vendas no País e no estrangeiro.

Chefe de vendas de zona.

Prospector de vendas.

Técnico de publicidade.

Grupo B — Operações:

Chefe de zona.

Chefe de sector de aluguer a longo prazo.

Adjunto de chefe de zona.

Chefe de estação.

Recepção principal.

Recepção.

Recepção estagiário.

Grupo C — Manutenção de frota:

Chefe de manutenção de frota no País.

Chefe de manutenção de frota de zona.

Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona.

Preparador-transportador.

Lubrificador.

Adjunto de lubrificador.

Lavador.

Grupo D — Oficina:

Chefe de oficina.

Oficial electricista.

Oficial mecânico.

Oficial de bate-chapa.

Oficial de pintura.

Fiel de armazém.

Entregador de ferramentas.

Praticante.

Aprendiz.

Grupo E — Motorista:

Motorista de ligeiros.

Grupo F — Trabalhadores de escritório:

Director de serviços.

Director financeiro (*controller*).

Chefe de departamento, serviço ou divisão.

Analista de informática.

Programador de informática.

Operador de informática.

Chefe de secção.

Escrivário principal.

Escrivário.

Contabilista.

Técnico de formação.

Monitor.

Secretário(a) de direcção.

Correspondente em línguas estrangeiras.

Caixa.

Operador de máquinas de contabilidade.

Perfurador-verificador/operador de posto de dados.

Auditor.

Grupo G — Auxiliares de escritório:

Telefonista.

Continuo.

Cobrador.

Trabalhador de limpeza.

Paquete.

ANEXO II

Definição de funções

Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de manutenção de frota de zona no desempenho das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Adjunto do chefe de zona. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de zona no desempenho das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Adjunto do chefe de vendas no País e no estrangeiro. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de vendas no País e no estrangeiro no desempenho das suas funções e o substitui nas suas ausências e impedimentos.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda o serviço de lavagem e lubrificação.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o 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.

Chefe de divisão, departamento ou serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento, divisão ou serviço que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e admisão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Director financeiro («controller»). — É o trabalhador responsável por toda a actividade administrativa/financeira da empresa.

Chefe de estação. — É o trabalhador que executa, ou manda executar, orienta os seus subordinados, assiste e responde perante o chefe de zona da actividade da estação.

Chefe de manutenção de frota no País. — É o trabalhador responsável pela manutenção e operacionalidade de toda a frota e do respectivo pessoal.

Chefe de manutenção de frota de zona. — É o trabalhador responsável pela manutenção e operacio-

nalidade da frota e do respectivo pessoal da zona a que está adstrito.

Chefe de oficina. — É o trabalhador responsável perante o chefe de manutenção de frota no País por toda a actividade relacionada com a oficina e orienta os trabalhadores do sector metalúrgico.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Chefe de sector de aluguer a longo prazo. — É o trabalhador responsável pela produção e funcionamento de todas as zonas do País deste sector de actividade e pelo pessoal a ele ligado.

Chefe de vendas de zona. — É o trabalhador responsável pela promoção da actividade da empresa numa zona.

Chefe de vendas no País e no estrangeiro. — É o trabalhador responsável pela promoção no País e no estrangeiro da actividade da empresa.

Chefe de zona. — É o trabalhador responsável pela promoção e funcionamento da sua zona e pelo pessoal a ele ligado.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionadas com os escritórios.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a 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. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, es-

tampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos, tais como tirar photocópias.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige 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 informações 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.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites da competência que lhe é atribuída, as actividades de empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da 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. Pode propor a aquisição de equipamento.

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

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de licença, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode

ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário e, nomeadamente, tarefas relativas a determinados assuntos, se possível, de legislação ou fiscais, apontamentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos, e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes, ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividade afins.

Estagiário. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que 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 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 das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização de material do armazém.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lubrificador de automóveis. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Monitor. — É o trabalhador que ensina, teórica e ou praticamente, a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e o seu desenvolvimento, como das matérias a administrar aos instruendos.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do mesmo.

Operador de informática. — É o trabalhador que em centros de trabalho automático de informação opera directamente sobre computador e ou unidades periféricas.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por ve-

zes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, o sistema que melhor corresponda 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 como devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas e tratamento automático da informação.

Paquete. — É o trabalhador menor que presta unicamente os serviços enumerados para continuos.

Perfurador-verificador mecanográfico. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informações ou outras; pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que se executam para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Preparador-transportador. — É o trabalhador que prepara os automóveis para aluguer, exceptuando tudo o que respeite ao serviço de operários especializados (mecânica, bate-chapas, pintura e electricidade), e desloca, transfere e arruma os automóveis, conforme as necessidades de serviço.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes

magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos do mercado, actua no sentido de incrementar as vendas da empresa, assim como a sua publicidade e promoção.

Recepção. — É o trabalhador que conduz e contacta clientes na estação ou fora dela, abre, fecha, arquiva e regista contratos e procede a qualquer movimento inerente aos mesmos.

Recepção estagiário. — É o trabalhador que estágia para recepcionista.

Recepção principal. — É o trabalhador que, executando todas as tarefas de recepcionista, desempenha outras mais complexas, que obrigam a tomada de decisões correntes, colaborando com o chefe de estação nas suas ausências e impedimentos, podendo coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de recepcionistas.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa; assegura por sua própria iniciativa a rotina diária do gabinete; prepara os processos da responsabilidade da direcção, juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados; estenografa, transcreve e dactilografa relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes, juntamente com outra documentação.

Técnico de formação. — É o trabalhador que prepara, organiza e leciona cursos de técnica específica das actividades da empresa e observa o estudo de novas técnicas a implantar para transmissão em cursos de formação.

Técnico de publicidade. — É o trabalhador responsável pela coordenação, desenvolvimento de campanhas de publicidade, motivação, preparação e acabamento das mesmas.

Oficial mecânico. — É o trabalhador que detecta os meios mecânicos, repara, afina, monta e desmonta os órgãos e viaturas automóveis ou outros e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

Oficial de bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçarias e portas afins de viaturas automóveis ou outros.

Oficial de pintura. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demões do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Auditor. — É o trabalhador que organiza e efectua a verificação dos documentos e registos de natureza contabilística da empresa, com vista a informar sobre a sua situação financeira ou a certificar, perante a própria administração, os elementos fornecidos pela respectiva contabilidade; organiza o processo de verificação, determinando os pontos que necessitam de um controle pormenorizado e os que deverão merecer uma apreciação por simples sondagem; analisa as contas do balanço, verificando se os respectivos valores têm base correcta, quer através de documentos quer pedindo confirmação a bancos, clientes e fornecedores; verifica se a formação e composição do capital, bem como os encargos sobre quotas, estão de acordo com o acto de constituição; consulta os actos da sociedade para se assegurar de que a constituição das reservas está correcta e devidamente fundamentada para outras resoluções de interesse na certificação das contas ou para outros fins; verifica a constituição do activo imobilizado e observa se as depreciações foram efectuadas de harmonia com a lei; examina o custo de vendas, verificando se os gastos directos ou indirectos estão correctamente determinados, atendendo às exigências do inventário anterior e às actuais, cujas quantidades e respectivos valores verifica por sondagem; conta as existências de caixa e examina e verifica os títulos negociáveis; assegura-se de que os gastos gerais estão devidamente fundamentados e de que apresentam o saldo correcto; analisa a conta de «Ganhos e perdas», elabora relatórios sobre a situação financeira que encontrou, certificando as contas da empresa, apresentando, por vezes, um balanço e um desenvolvimento da conta de «Ganhos e perdas» mais pormenorizados, explicando devidamente o significado de diversos saldos, aconselhando sobre critérios de classificação contabilística, deficiências de organização e outros elementos que possibilitem uma melhor gestão. Por vezes é chamado a fazer inquéritos ou investigações por litigio entre sócios ou por suspeita de desvios, a participar, como perito ou liquidatário, em casos de falência ou de liquidação de sociedades e a prestar informações de carácter fiscal. Pode ser incumbido de elaborar planos de contas e sistemas de custos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Director financeiro (<i>controller</i>) Director comercial (chefe de vendas no País e no estrangeiro)	31 500\$00
II	Chefe de zona Chefe de manutenção de frota no País Analista de informática Chefe de departamento, serviço ou divisão Chefe de sector de aluguer a longo prazo	28 000\$00
III	Adjunto de chefe de zona Chefe de manutenção de frota de zona Adjunto de chefe de vendas no País e no estrangeiro Chefe de oficina.....	26 000\$00
IV	Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona Chefe de estação Chefe de secção Contabilista Técnico de formação Chefe de vendas de zona Técnico de publicidade Programador de informática Auditor	25 000\$00
V	Monitor Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Recepçãoista principal	24 000\$00
VI	Caixa Escriturário de 1. ^a Recepçãoista de 1. ^a Operador de informática Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador/operador de posto de dados (mais de 4 anos) Electricista de 1. ^a Pintor de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Mecânico de 1. ^a	22 500\$00
VII	Fiel de armazém Cobrador Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros Preparador-transportador Telefonista Recepçãoista de 2. ^a Perfurador-verificador/operador de posto de dados (menos de 4 anos) Entregador de ferramentas Electricista de 2. ^a Pintor de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Mecânico de 2. ^a	20 500\$00
VIII	Recepçãoista-estagiário Continuo com mais de 21 anos Estagiário do 2. ^º ano Lubrificador Lavador Trabalhador de limpeza	17 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
IX	Estagiário do 1.º ano	
	Ajudante de lubrificador	15 200\$00
	Contínuo com menos de 21 anos	
X	Praticante do 2.º ano	
	Paquete do 4.º ano.....	12 000\$00
	Aprendiz metalúrgico do 4.º ano	
XI	Paquete do 3.º ano.....	10 800\$00
XII	Aprendiz metalúrgico do 3.º ano	
	Paquete do 2.º ano.....	9 500\$00
	Aprendiz metalúrgico do 2.º ano	
XIII	Paquete do 1.º ano.....	8 700\$00
	Aprendiz metalúrgico do 1.º ano	

Lisboa, 28 de Dezembro de 1982.

Pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis Sem Condutor:

(Assinatura ilegível.)

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

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José Manuel da Conceição Morais.
José António Simões.

Declaração

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

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

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

Porto e sede da FESINTES, 14 de Outubro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Janeiro de 1983, a fl. 51 do livro n.º 3, com o n.º 17-A/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto e outros (relojoaria — sector de reparações) — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que exerçam a actividade de relojoaria/reparação representadas pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a todas as entidades patronais que tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas neste contrato.

3 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para depósito e publicação, a sua extensão, por portaria, a todas as

empresas e trabalhadores eventualmente não inscritos que reúnam as condições necessárias para a sua inscrição.

Cláusula 2.^a

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei, produzindo a tabela salarial (anexo V) efeitos a partir de 1 de Agosto de 1982.

2 — A presente convenção vigorará até 31 de Julho de 1983, conforme o preceituado na cláusula 4.^a

Cláusula 3.^a

Quanto às matérias não previstas no presente contrato, aplicam-se as disposições constantes do CTT subscrito pelo extinto Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e pela Associação dos Comerciantes do Porto e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980.

Cláusula 4.^a

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão integrados no CCTV para o Comércio Retalhista e Serviços para o Distrito do Porto a partir de 31 de Julho de 1983, nos termos que vierem a ser acordados no decurso do processo de revisão daquela convenção.

ANEXO III

Níveis de qualificação

4.1 — Técnico de reparação.

6.1 — Pré-oficial.

7.1 — Indiferenciado.

A — Aprendiz.

ANEXO V

Tabela salarial

Oficial principal	19 200\$00
Oficial de 1. ^a classe	17 800\$00
Oficial de 2. ^a classe	16 350\$00
Oficial de 3. ^a classe	15 000\$00
Pré-oficial	12 900\$00
Aprendiz do 4. ^o ano	9 000\$00
Aprendiz do 3. ^o ano	7 500\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	7 000\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	6 400\$00
Indiferenciado	12 000\$00

Porto, 16 de Novembro de 1982.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)
Fernanda Aguiar.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)
Fernanda Aguiar.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Industrial e Comercial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes da Guarda:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

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

Lisboa, 17 de Novembro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Janeiro de 1983, a fl. 52 do livro n.º 3, com o n.º 20/83, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras**

Cláusula única

(Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, e n.º 4, de 29 de Janeiro de 1982, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

Cláusula 18.ª

(Diuturnidades)

.....
4 — Os vendedores, viajantes ou praticistas só terão direito a diuturnidades desde que auferam um vencimento médio igual ou inferior a 27 500\$.

Cláusula 45.ª

(Produção de efeitos)

As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Chefe de vendas	28 200\$00
II	Inspector de vendas	27 000\$00
III	Vendedor (viajante ou praticista)	26 500\$00
IV	Demonstrador	12 850\$00

Porto, 15 de Dezembro de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Janeiro de 1983, a fl. 53 do livro n.º 3, com o n.º 22/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCTV é aplicável, em todo o território nacional, às relações de trabalho entre as entidades patronais que se dediquem às actividades de lavandarias — incluindo a modalidade de auto-serviço, tinturaria, limpeza a seco, engomadaria e actividades afins e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Vigorará pelo prazo legal mínimo de 1 ano, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Janeiro de 1983.

Cláusula 3.ª

(Remunerações)

1 — As remunerações mínimas são as constantes da tabela em anexo.

2 — De qualquer modo, a todos os trabalhadores será garantido um acréscimo sobre a remuneração efectiva em 1 de Janeiro de 1982, no mínimo de 2100\$.

3 — O pagamento da retribuição é mensal e deve ser efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

Cláusula 4.ª

(Feriados)

1 — Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios, sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, a todos os feriados legalmente permitidos à data do presente acordo.

3 — Nas lavandarias de roupa branca, e quando os feriados coincidirem com uma segunda-feira ou com uma sexta-feira, poderá ser permitida a realização de

trabalho extraordinário, o qual, nos termos legais, será pago pelo dobro da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito a descansar num dos 3 dias seguintes.

Cláusula 5.^a

(Sucessão de regulamentação e direitos adquiridos)

1 — Mantém-se em vigor a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e o CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 1980, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, em tudo o que não foi alterado pelo presente CCTUV.

2 — Da aplicação do presente CCTUV não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO

Remuneração mínimas mensais para as lavandarias e tinturarias

Categoría	Grupo	Grupo de vencimento	Vencimento mensal				
Chefe de escritório	III	A	32 500\$00	Telefonista	III	VII	15 200\$00
Director de serviços	III	A	32 500\$00	Ajudante de oficial electricista do 2.º ano	VIII		
Inspector administrativo				Ajudante de motorista	IX		
Chefe de departamento				Despenseiro	XI		
Chefe de serviços	III	B	29 100\$00	Chefe de loja (encarregado)			
Chefe de divisão				Calandrador	I		
Analista de sistemas				Conferente marcador	I		
Contabilista				Costureira	I		
Agente de tempos e métodos	III			Distribuidor	I		
Agente de planeamento	II			Dobrador de peças	I		
Chefe de secção	III			Engomador	I		
Correspondente em línguas estrangeiras	III			Expedidor(a)	I		
Programador	III			Lavador mecânico ou manual	I		
Programador mecanográfico	III			Operador de barcas ou máquinas de tingir	I		
Tesoureiro	III			Operador de hidro	I		
Guarda-livros	III			Operador de máquinas de limpar	I		
Secretária de direcção	III			Pesador de drogas	I		
Chefe de serralharia	V			Prenseiro	I		
Chefe de electricistas	VII			Preparador de roupas	I		
Caixa	III			Revistador(eira)	I		
Operador mecanográfico	III			Secador	I		
Escriturário de 1.ª	III			Vaporizador	I		
Perfurador-verificador com mais de 3 anos	III			Continuo	IV		
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos	III			Guarda	IV		
Canalizador de 1.ª	V			Porteiro	IV		
Fresador de 1.ª	V			Estagiário e dactilografo do 1.º ano	III		
Serralheiro de 1.ª	V			Operador não especializado	V e VI		
Soldador de 1.ª	V			Ajudante de oficial electricista do 1.º ano	VII		
Torneiro de 1.ª	V			Ajudante de cozinha	IX		
Oficial electricista	VII			Empregado de balcão	IX		
Fogueiro de 1.ª	X			Empregado de refeitório	IX		
Chefe de secção	I			Recepção	XI		
Cobrador	III						
Correspondente em língua portuguesa	III						
Escriturário de 2.ª	III						
Operador de máquinas de contabilidade até 3 anos	III						
Perfurador-verificador até 3 anos	III						
Canalizador de 2.ª	V						
Chefe de escritório	E		18 200\$00				
Director de serviços							
Inspector administrativo							
Chefe de departamento							
Chefe de serviços							
Chefe de divisão							
Analista de sistemas							
Contabilista							
Agente de tempos e métodos							
Agente de planeamento							
Chefe de secção							
Correspondente em línguas estrangeiras							
Escriturário de 1.ª							
Programador							
Programador mecanográfico							
Tesoureiro							
Guarda-livros							
Secretária de direcção							
Chefe de serralharia							
Chefe de electricistas							
Caixa							
Operador mecanográfico							
Escriturário de 1.ª							
Perfurador-verificador com mais de 3 anos							
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos							
Canalizador de 1.ª							
Fresador de 1.ª							
Serralheiro de 1.ª							
Soldador de 1.ª							
Torneiro de 1.ª							
Oficial electricista							
Fogueiro de 1.ª							
Chefe de secção							
Cobrador							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 2.ª							
Operador de máquinas de contabilidade até 3 anos							
Perfurador-verificador até 3 anos							
Canalizador de 2.ª							
Chefe de escritório							
Director de serviços							
Inspector administrativo							
Chefe de departamento							
Chefe de serviços							
Chefe de divisão							
Analista de sistemas							
Contabilista							
Agente de tempos e métodos							
Agente de planeamento							
Chefe de secção							
Correspondente em línguas estrangeiras							
Escriturário de 1.ª							
Programador							
Programador mecanográfico							
Tesoureiro							
Guarda-livros							
Secretária de direcção							
Chefe de serralharia							
Chefe de electricistas							
Caixa							
Operador mecanográfico							
Escriturário de 1.ª							
Perfurador-verificador com mais de 3 anos							
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos							
Canalizador de 1.ª							
Fresador de 1.ª							
Serralheiro de 1.ª							
Soldador de 1.ª							
Torneiro de 1.ª							
Oficial electricista							
Fogueiro de 1.ª							
Chefe de secção							
Cobrador							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 2.ª							
Operador de máquinas de contabilidade até 3 anos							
Perfurador-verificador até 3 anos							
Canalizador de 2.ª							
Chefe de escritório							
Director de serviços							
Inspector administrativo							
Chefe de departamento							
Chefe de serviços							
Chefe de divisão							
Analista de sistemas							
Contabilista							
Agente de tempos e métodos							
Agente de planeamento							
Chefe de secção							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 1.ª							
Programador							
Programador mecanográfico							
Tesoureiro							
Guarda-livros							
Secretária de direcção							
Chefe de serralharia							
Chefe de electricistas							
Caixa							
Operador mecanográfico							
Escriturário de 1.ª							
Perfurador-verificador com mais de 3 anos							
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos							
Canalizador de 1.ª							
Fresador de 1.ª							
Serralheiro de 1.ª							
Soldador de 1.ª							
Torneiro de 1.ª							
Oficial electricista							
Fogueiro de 1.ª							
Chefe de secção							
Cobrador							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 2.ª							
Operador de máquinas de contabilidade até 3 anos							
Perfurador-verificador até 3 anos							
Canalizador de 2.ª							
Chefe de escritório							
Director de serviços							
Inspector administrativo							
Chefe de departamento							
Chefe de serviços							
Chefe de divisão							
Analista de sistemas							
Contabilista							
Agente de tempos e métodos							
Agente de planeamento							
Chefe de secção							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 1.ª							
Programador							
Programador mecanográfico							
Tesoureiro							
Guarda-livros							
Secretária de direcção							
Chefe de serralharia							
Chefe de electricistas							
Caixa							
Operador mecanográfico							
Escriturário de 1.ª							
Perfurador-verificador com mais de 3 anos							
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos							
Canalizador de 1.ª							
Fresador de 1.ª							
Serralheiro de 1.ª							
Soldador de 1.ª							
Torneiro de 1.ª							
Oficial electricista							
Fogueiro de 1.ª							
Chefe de secção							
Cobrador							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 2.ª							
Operador de máquinas de contabilidade até 3 anos							
Perfurador-verificador até 3 anos							
Canalizador de 2.ª							
Chefe de escritório							
Director de serviços							
Inspector administrativo							
Chefe de departamento							
Chefe de serviços							
Chefe de divisão							
Analista de sistemas							
Contabilista							
Agente de tempos e métodos							
Agente de planeamento							
Chefe de secção							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 1.ª							
Programador							
Programador mecanográfico							
Tesoureiro							
Guarda-livros							
Secretária de direcção							
Chefe de serralharia							
Chefe de electricistas							
Caixa							
Operador mecanográfico							
Escriturário de 1.ª							
Perfurador-verificador com mais de 3 anos							
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos							
Canalizador de 1.ª							
Fresador de 1.ª							
Serralheiro de 1.ª							
Soldador de 1.ª							
Torneiro de 1.ª							
Oficial electricista							
Fogueiro de 1.ª							
Chefe de secção							
Cobrador							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 2.ª							
Operador de máquinas de contabilidade até 3 anos							
Perfurador-verificador até 3 anos							
Canalizador de 2.ª							
Chefe de escritório							
Director de serviços							
Inspector administrativo							
Chefe de departamento							
Chefe de serviços							
Chefe de divisão							
Analista de sistemas							
Contabilista							
Agente de tempos e métodos							
Agente de planeamento							
Chefe de secção							
Correspondente em língua portuguesa							
Escriturário de 1.ª							
Programador							
Programador mecanográfico							
Tesoureiro							
Guarda-livros							
Secretária de direcção							
Chefe de serralharia							
Chefe de electricistas							
Caixa							
Operador mecanográfico							
Escriturário de 1.ª							
Perfurador-verificador com mais de 3 anos							
Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos							
Canalizador de 1.ª							
Fresador de 1.ª							
Serralheiro de 1.ª							
Soldador de 1.ª							
Torneiro de 1.ª					</		

A -- Nas lojas com mais de 1 recepcionista será indicado quem fica responsável pelo recebimento dos pagamentos e funções inerentes de caixa, tendo direito a um abono mensal para falhas no montante de 800\$00. O caixa quando existe, tem direito a um abono de igual montante.

B — Nos estabelecimentos de auto-serviço será este assistido por pessoal técnico para as operações necessárias à utilização das máquinas pelos clientes e respectiva segurança.

C — A remuneração dos estagiários será calculada em função da categoria para que tirocinam:

- 1) Período de estágio de 6 meses — 70 %;
 - 2) Período de estágio de 1 ano — 60 % durante o 1.º semestre e 80 % no 2.º semestre;
 - 3) Período de estágio de 2 anos — 60 % durante o primeiro ano e 80 % no segundo ano.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1982.

Pela ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandarias e Tinturarias:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques.
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

Luis Covas.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:

António de Jesus Marques.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

António de Jesus Marques.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Rui Azevedo Marques.

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

Américo José Azevedo Batista.

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

Jorge Domingos Fronteira Fernandes.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

António de Jesus Marques.

Declaração

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

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

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

Porto e sede da FESINTES, 4 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

São nossos filiados.

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

Lisboa, 4 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, Joaquim Luz.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 3 de Janeiro de 1983 — Pelo Secretariado,
Maria Jesus Lança.

Depositado em 19 de Janeiro de 1983, a fl. 53 do livro n.º 3, com o n.º 25/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas outorgantes, representadas ou não pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais representadas na outorga ou outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Área)

A área da aplicação da presente convenção define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) entra em vigor em 1 de Janeiro de 1983 e vigorará pelo prazo de 12 meses, contados a partir daquela data.

2 — Poderá ser denunciado decorridos 9 meses sobre a data referida no número anterior.

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

4 — As contrapartes enviarão, obrigatoriamente, uma contraproposta única às partes denunciantes, até 30 dias após a recepção da proposta.

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

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

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

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

9 — Porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 4.^a

(Remuneração pecuniária)

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho são garantidas as remunerações mínimas pecuniárias de base constantes do anexo I.

Cláusula 5.^a

(Garantia da anualidade da revisão dos salários)

As partes contratantes acordam, reciprocamente, em garantir que, de futuro, as revisões salariais e das cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 6.^a

(Garantia de aumento mínimo)

A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho é garantido o aumento mínimo constante das alíneas seguintes, se da tabela salarial anexa lhes resultar um aumento percentualmente inferior ou não resultar qualquer aumento:

a) Aos trabalhadores cuja última alteração-actualização salarial (de base) foi feita ou se reportou à data de 1 de Janeiro de 1982, o

- aumento mínimo garantido é de 17 % sobre a respectiva remuneração pecuniária de base;
- b) Aos trabalhadores cuja última alteração-actualização foi feita ou se reportou a data posterior a 1 de Janeiro de 1982, o aumento mínimo garantido é de 15 % sobre a respectiva remuneração pecuniária de base;
- c) Porém, relativamente aos trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base efectiva tenha sido acrescida após 1 de Setembro de 1982, o aumento mínimo garantido de 15 % referido na alínea anterior será calculado com base na remuneração recebida em 31 de Julho de 1982.

Cláusula 7.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 3700\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

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

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categoria	R. M. P. B.
11	Director-geral	48 000\$00
10	Director comercial	
	Director técnico	
	Director de serviços	
	Director de pessoal	
	Chefe de contabilidade	
	Analista de informática	
	Assistente de direcção	
9	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
	Programador de informática	
	Técnico industrial	
8	Inspector	
	Programador mecanográfico	
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Tesoureiro	
	Chefe de secção de escritórios	
	Secretária de administração	
	Medidor orçamentista-coordenador	
	Desenhador projectista	
7	Encarregado de refeitório A	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de compras/ecónomo	
	Encarregado de armazém	
	Chefe de pasteleiro	
	Escrutário principal	
6/A	Secretária de direcção	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Inspector de vendas	
	Enfermeiro	
	Encarregado de refeitório B	
	Técnico de vendas	
	Desenhador com 6 ou mais anos	
	Operador mecanográfico	
	Medidor orçamentista com 6 ou mais anos	
	Operador de computador	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira	
	Pasteleiro de 1. ^a	
	Escrutário de 1. ^a	
	Controlador	
	Cozinheiro de 1. ^a	
6/B	Chefe de sala de preparação	
	Oficial electricista	
	Operário polivalente	
	Fiel de armazém	
	Motorista de pesos	
5/A	Subencarregado de refeitório	
	Escrutário de 2. ^a	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Pasteleiro de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
	Cobrador	
	Prospector de vendas	
	Operador de telex	
	Operador de registo de dados	
	Estagiário de operador de computador	
	Desenhador entre 3 e 6 anos	
	Medidor orçamentista entre 3 e 6 anos	
	Motorista de ligeiros	
5/B	Oficial cortador	
	Despenseiro A	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Encarregado de balcão	
	Forneiro	
	Amassador	
	Encarregado de bar	
4/A	Escrutário de 3. ^a	
	Telefonista de 2. ^a	
	Desenhador até 3 anos	
	Conferente	
	Operador de máquinas auxiliares	
	Medidor orçamentista até 3 anos	
	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade	
	Estagiário de operador mecanográfico	
4/B	Cozinheiro de 3. ^a	
	Despenseiro B	
	Chefe de copa	
	Preparador-embalador	
3	Preparador de cozinha	
	Controlador-caixa	
	Empregado de bar	
	Dactilógrafo do 2. ^º ano	
	Estagiário de escrutário do 2. ^º ano	
	Praticante de desenhador do 2. ^º ano	
	Empregado de armazém	
	Aspirante de forneiro	
	Aspirante de amassador	
	Manipulador/ajudante de padaria	
	Operador heliográfico do 2. ^º ano	

Nível	Categoria	R. M. P. B.
2	Empregado de distribuição	
	Empregado de refeitório	
	Ajudante de despenseiro	
	Porteiro de serviço	
	Contínuo com 20 ou mais anos de idade	
	Praticante de desenhador do 1.º ano	
	Operador heliográfico do 1.º ano	16.100\$00
	Ajudante de motorista	
	Empregado de limpeza	
	Estagiário de escrivário do 1.º ano	
1	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Estagiário de cozinheiro (1 ano)	
	Estagiário de padeiro (1 ano)	
	Estagiário de bar (1 ano)	
1	Contínuo menor de 20 anos de idade....	13.900\$00

Cláusula 8.^a

(Regulamentação em vigor)

Mantêm-se em vigor todas as disposições constantes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis que, tacitamente, não sejam derrogadas pela aplicabilidade das normas e disposições do presente instrumento.

Lisboa, 28 de Dezembro de 1982.

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

Américo Nunes.
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Américo Nunes.
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Américo Nunes.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Américo Nunes.
(Assinatura ilegível.)

Pela GERTAL — Companhia Geral de Restaurantes e Alimentação, S. A. R. L.:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pelo ITAU — Instituto Técnico de Alimentação Humana, L.º:

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

Pela EUREST — Sociedade Europeia de Restaurantes, S. A. R. L.:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela Sinal Mais, Sociedade Portuguesa Gestora de Restaurantes de Empresa, L.º:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela CARRA — Representações e Empreendimentos Comerciais, S. A. R. L.:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela SOCIGESTE — Sociedade Gestionária de Refeitórios e Cantinas de Empresas, L.º:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela SERE — Sociedade de Exploração de Restaurantes de Empresa, L.º:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela TOTALIS — Gestão Técnica de Restaurantes de Empresa, L.º:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela PRESTAR — Prestação de Serviços a Refeitórios de Empresa, L.º:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela UNISELF:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela Equipa Bar — Importadora de Máquinas e Acessórios para Cafés e Bares, L.º:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Por Eduardo Luis:

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal (em representação das empresas acima enunciadas e das demais filiadas):

José Fernando Nunes Barata.
(Assinatura ilegível.)

Por Augusto C. Campos:

Pela REFEX — Exploração de Refeitórios, L.º:

Hordício Santos Martins.

Pela SOCITEJO:

(Assinatura ilegível.)

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Comércio do Distrito do Porto;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Comércio, Escritório e Serviços do Sul;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

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

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 20 de Outubro de 1982. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 14 de Janeiro de 1983, a fl. 52 do livro n.º 3, com o n.º 19/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a DOCAPESCA — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca e o SINDEPESCA — Sind. Democrático das Pescas e outro

CAPÍTULO I Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas e pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente AE é válido por 2 anos, entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e pode ser denunciado, por escrito, por iniciativa de qualquer das partes, decorridos 20 meses sobre o início da sua vigência.

2 — A tabela salarial poderá ser revista anualmente e a denúncia ser efectuada 10 meses após a data em que entrou em vigor.

3 — Enquanto não entrar em vigor novo AE as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo anterior AE.

4 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita e fundamentada das cláusulas que se pretenda rever.

5 — A resposta, escrita e também fundamentada nos mesmos termos, deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

6 — Salvo acordo em contrário, as negociações terão início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da DOCAPESCA os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas pelo presente acor-

do, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo, e a carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — A idade mínima de admissão é de 14 anos, excepto para as funções de:

Fiscalização e segurança;

Descarga, manipulação do pescado e exploração de lotas, para as quais é exigida a idade de 18 anos.

3 — Não é permitido à DOCAPESA fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 4.^a

(Preenchimento de vagas)

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverão ser previamente ouvidos a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais ou, na falta destes, o sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará obrigatoriamente os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter o cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

4 — Para efeitos de apreciação do «curriculum» e das provas prestadas, quando as haja, pelos candidatos, serão obrigatoriamente ouvidos a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais ou, na falta destes, o sindicato respectivo.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante os primeiros 15 dias. Enquanto decorrer este prazo os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade mútua de despedimento sem aviso prévio ou indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 6 meses.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência os trabalhadores e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 6.^a

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo desde que este seja certo.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo inferior a 6 meses em casos de aglomeração temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso ou para trabalhos de natureza transitória, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes;

Categoría profissional e remuneração do trabalhador;

Local de prestação de trabalho;

Data do início e prazo do contrato;

Designação da tarefa a executar ou do trabalhador a substituir.

4 — O trabalhador contratado a prazo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a prazo.

5 — Aos trabalhadores contratados a prazo certo será assegurada retribuição idêntica à dos trabalhadores permanentes da empresa em igualdade de circunstâncias, bem como todos os outros direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais das férias, subsídios de férias e 13.º mês.

6 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a prazo.

7 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a prazo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 7.^a

(Desempenho de função diferente)

1 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente um trabalhador de funções diferentes das que normalmente está desempenhando quando tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando às funções desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamen-

to mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

Cláusula 8.^a

(Substituição do trabalhador)

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada tem direito:

- a) A uma gratificação igual à diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base enquanto durar a substituição;
- b) A preferência no preenchimento da vaga deixada em aberto pelo substituído logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho.

2 — A gratificação referida na alínea a) do n.º 1 será paga a partir do momento em que o trabalhador for expressamente designado para assegurar a substituição.

Cláusula 9.^a

(Readmissão)

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão que tenha sido feita a seu pedido será readmitido, pelo menos, na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, desde que a empresa considere necessários os seus serviços.

2 — A recusa por parte da empresa de readmitir o trabalhador será devidamente fundamentada, devendo obrigatoriamente ser ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais ou, na falta destes, o sindicato respectivo.

3 — A readmissão nos termos do n.º 1 não está sujeita a período experimental.

Cláusula 10.^a

(Condições especiais
de admissão e carreira profissional)

As condições especiais de admissão, carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por este acordo são os que constam do anexo I.

CAPÍTULO III

Transferências

Cláusula 11.^a

(Transferências)

1 — A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar

prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A DOCAPESCA só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico, devidamente comprovado pelo trabalhador, que haja sido expressamente previsto no acordo de transferência.

Cláusula 12.^a

(Rescisão do contrato provocada por transferência)

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito à indemnização prevista na cláusula 114.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) 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;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos no presente acordo e na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei e no presente acordo;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no capítulo III;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Obligar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

j) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categorias profissionais, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 7.^a

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção agravadas nos termos da mesma, se a actuação da entidade patronal for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea g) do n.º 1, presume-se que existe o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de 6 meses após o anterior despedimento.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processo de greve, nos termos da lei.

Cláusula 14.^a

(Créditos resultantes do contrato)

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

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de 5 anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 15.^a

(Proibição de despedimento)

É proibido à entidade patronal efectuar despedimentos sem justa causa.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categorias;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a este acordo e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela

nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste acordo.

Cláusula 17.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Conceder facilidades de horários aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais, sem prejuízo do serviço prestado à empresa, e aos trabalhadores com horários iguais ou superiores a 40 horas semanais facultar uma hora por dia, sem prejuízo da retribuição, para frequência desses cursos;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- c) Indemnizar os trabalhadores de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e deste acordo, podendo, para o efeito, estabelecer o respectivo seguro, calculado na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens;
- e) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato e seja qual for o motivo desta, certificados de onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- f) Prestar aos sindicatos e às comissões de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho dos trabalhadores;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que comprovadamente desempenhem funções como membros dos corpos gerentes dos sindicatos e ou como delegados sindicais, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões de conciliação e julgamento, nas comissões paritárias e nas instituições de previdência;

- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- i) Preencher e enviar até 20 de Abril aos sindicatos o mapa de quadros de pessoal, donde constem nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores, assim como comunicar aos sindicatos nos 10 dias subsequentes todas as alterações que ocorrerem;
- j) Afixar em local bem visível os mapas referidos na alínea anterior;
- l) Fornecer aos sindicatos e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;
- m) Permitir a afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações dos sindicatos aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 20.^a

(Locais apropriados para delegados sindicais)

1 — A DOCAPESCA, nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais a título permanente um local apropriado ao exercício das suas funções.

2 — A DOCAPESCA, nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da respectiva empresa ou serviços textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local ou locais de afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes dos sindicatos e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a represente.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da respectiva empresa ou serviços no exercício das suas funções, procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade sindical, devendo em qualquer dos casos ser dado conhecimento prévio ao sindicato respectivo.

CAPÍTULO V

Acção disciplinar

Cláusula 22.^a

(Poder disciplinar)

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

2 — A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de 6 meses, a contar do momento em que se verificou a infracção, ou logo que cesse o contrato de trabalho, excepto se esta envolver responsabilidade patrimonial, caso em que o prazo de prescrição é de 1 ano.

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

Cláusula 23.^a

(Processo disciplinar)

1 — Excepto para aplicação da repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida, salvo no caso de despedimento, em que esse prazo será alargado de 8 dias; o prazo previsto pode ser prorrogado por mais 30 dias no interesse da defesa do trabalhador ou do apuramento da verdade.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de 8 dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato;
- b) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através da nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando-lhe recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo se durante esse período for comprovado o impedimento absoluto do trabalhador;
- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 3 dias úteis, tendo este prazo dilação de 10 dias, a seu pedido e no interesse da sua defesa;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- e) Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, se os houver na empresa e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato res-

pectivo, se não existir nenhum destes órgãos, que se deverá pronunciar no prazo de 2 dias úteis, a contar da data em que o processo lhe seja entregue, tendo este prazo a dilação de mais 5 dias a pedido do órgão ao qual o mesmo tenha sido submetido, quando o considerar necessário para melhor apreciação da matéria processual;

- f) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;
- g) A decisão do processo só pode ser proferida após o decurso do prazo referido na alínea e), devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e ao órgão ao qual o processo tenha sido submetido para apreciação.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 24.^a

(Suspensão do trabalhador)

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

Cláusula 25.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

3 — O pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão prevista na alínea c) do n.º 1, não fica dispensado.

Cláusula 26.^a

(Proporcionalidade das sanções)

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 25.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de 3 meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 27.^a

(Comunicação das sanções)

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo máximo de 5 dias.

Cláusula 28.^a

(Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 29.^a

(Recurso)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para tribunal do trabalho.

Cláusula 30.^a

(Registo de sanções)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escrutinado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os sindicatos outorgantes possuem a competência indicada no número anterior.

Cláusula 31.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado, com verdade, ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou

matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

- f) Ter posto, com verdade, o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas dos trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 32.^a

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparente de punição de outra falta, quando tenha lugar até 1 ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 33.^a

(Indemnização das sanções abusivas)

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula 114.^a

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais de direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 34.^a

(Retribuição)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que este acordo mande calcular com base na retribuição do trabalhador sé-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretende calcular.

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de risco de função, subsídio de função e chefia, previstos neste acordo;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico, com excepção dos subsídios de alimentação e transporte que eventualmente sejam atribuídos pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho extraordinário.

8 — Para determinar o valor da retribuição variável tomar-se-á como tal a média do valor que o trabalhador recebeu ou tinha a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução, se este tiver durado menos tempo, salvo nos casos previstos nos n.os 8 e 9 da cláusula 42.^a

9 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 35.^a

(Remuneração mínima mensal)

A remuneração mínima mensal, a partir de 1 de Outubro de 1982, será a constante do anexo II.

Cláusula 36.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de 3 anos, a 1 diuturnidade de 3 % sobre o montante da remuneração do nível 5, até ao limite de 4, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estão classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores desta cláusula, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês da admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de antiguidade)

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço sem promoção hierárquica terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da remuneração base da categoria com que atingiram aquela antiguidade.

2 — Com prejuízo do disposto no número anterior, todos os trabalhadores com mais de 25 anos de serviço efectivo na empresa terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da sua remuneração base.

3 — Os subsídios de antiguidade referidos nos números anteriores serão pagos independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, não se considera promoção hierárquica a mudança de categoria dentro do mesmo nível de remuneração nem a reclassificação profissional por conveniência de serviço da empresa ou por motivo de saúde do trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador.

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de função)

1 — Será atribuído mensalmente um subsídio de função de 6 % sobre o montante da remuneração do nível 5 aos trabalhadores a quem sejam atribuídas funções de coordenação e orientação de outros trabalhadores da mesma profissão, nos seguintes casos:

- a) Operador radiotelegrafista/sinais;
- b) Cozinheiro;
- c) Empregado de balcão/mesa;
- d) Contínuo/porteiro;
- e) Empregado de refeitório;
- f) Cobrador.

2 — Serão atribuídos subsídios de função aos trabalhadores a quem sejam atribuídas as seguintes funções e enquanto as desempenharem:

- a) Gerente de entreposto frigorífico: o montante necessário para perfazer a diferença entre a remuneração base da sua categoria e a remuneração base correspondente à categoria de chefe de serviços;
- b) Técnico de contas: o montante necessário para perfazer a diferença entre a remuneração base da sua categoria e a remuneração base correspondente à categoria de chefe de serviços;
- c) Secretariado do órgão de gestão da empresa: o montante de 15 % da remuneração correspondente à categoria de oficial administrativo de 1.ª;
- d) Secretariado da direcção: o montante de 10 % da remuneração correspondente à categoria de oficial administrativo de 1.ª

3 — Poderão ainda ser atribuídos subsídios de função aos trabalhadores colocados em postos de trabalho de exigente responsabilidade técnica e de chefia, avaliada segundo critérios objectivos de qualificação geral de funções, depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Cláusula 40.ª

(Subsídio de risco de função)

1 — Os trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa de tesouraria, caixa de lota, cobrador ou equiparado têm direito a um subsídio mensal, pelos riscos da função que exercem, no valor de 8,5 % sobre o montante da remuneração do nível 5.

2 — Para os trabalhadores das categorias a seguir indicadas que exerçam efectivamente funções de caixa, o subsídio previsto no número anterior será de 3 % sobre o montante da remuneração do nível 5: encarregado da estação de serviço, chefe de abastecimento de gelo, controlador de caixa, abastecedor de combustíveis e empregado de balcão/mesa.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de trabalho em câmaras frigoríficas)

1 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA com as seguintes categorias profissionais: encarregado geral da exploração de entreposto frigorífico, encarregado de movimentação de entreposto frigorífico, controlador de entreposto frigorífico, condutor de empilhadores, pesador-conferente de entreposto frigorífico e arrumador de câmaras frigoríficas, que, por força das suas funções trabalham habitualmente no interior das câmaras friogoríficas industriais, será atribuído um subsídio mensal no valor de 6,5 % sobre o montante da remuneração do nível 5.

2 — Este subsídio apenas não será vencido nos dias que o trabalhador falte ao serviço, quer a falta seja justificada ou não.

3 — Aos trabalhadores de outras categorias profissionais que sejam destacados para realizar trabalhos da sua especialidade no interior das câmaras frigoríficas industriais durante, pelo menos, um dia completo, nas condições previstas no n.º 2 do anexo IV, será atribuído um subsídio não fraccionável de 80\$ por cada dia de trabalho efectivo.

Cláusula 42.ª

(Subsídio de penosidade)

1 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA das categorias profissionais seguintes, será atribuído um subsídio de 120\$ por cada dia de trabalho efectivo: trabalhador de porão, paneiro, escotilheiro/portaleiro, guincheiro/grueiro, lavador/arrumador e puxeiro.

2 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA das categorias profissionais seguintes, será atribuído um subsídio de 80\$ por cada dia de trabalho efectivo: cortador, condutor de descarga, escolhedor-classificador (descarga), escolhedor-classificador (lota), escolhedor-classificador de descarga e lota, condutor de carrinhos, pesador, trabalhador de descarga e manipulação de pescado e escolhedor de lota.

3 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA com a categoria profissional de arrumadores de câmaras frigoríficas será atribuído um subsídio de 80\$ por cada dia de trabalho efectivo na estiva de gelo nos porões de navios. Este subsídio é acumulável com o subsídio previsto no n.º 1 da cláusula anterior.

4 — Aos trabalhadores das categorias profissionais constantes dos n.os 1 e 2, pertencentes aos quadros permanentes da DOCAPESCA, que sejam escalados para carga e descargas de navios congeladores e escolha de produtos congelados, será atribuído um subsídio de 155\$ por cada dia de trabalho efectivo em horário diurno, desde que a realização destes trabalhos implique alteração do horário nocturno habitualmente praticado. Este subsídio é acumulável com o subsídio do n.º 1 ou 2 da presente cláusula, conforme a categoria profissional do trabalhador escalado.

5 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA com a categoria de escolhedor-classificador de descarga e lota, será atribuído um subsídio de 100\$, sempre que forem escalados para realizar trabalhos de primeira ou única escolha de pescado. Este subsídio é acumulável com o subsídio do n.º 2 da presente cláusula.

6 — Aos trabalhadores da DOCAPESCA com as categorias de escolhedor-classificador de descarga e lota e escolhedor-classificador (lota), que forem escalados para «fazer mesas» no início das operações de descarga ou para prestarem serviço na inspecção higio-sanitária, nas condições estabelecidas nas alíneas d) e e) do n.º 4 do anexo III, serão atribuídos os subsídios de 100\$ e de 220\$, respectivamente, por cada dia de trabalho efectivo em horário diurno, desde que a realização destes trabalhos implique al-

teração do horário nocturno habitualmente praticado. Estes subsídios são acumuláveis com o subsidio do n.º 2 da presente cláusula.

7 — Estes subsídios são devidos por inteiro, ainda que o trabalho seja prestado em partes do dia.

8 — Estes subsídios contam para efeitos do subsidio de férias, da retribuição de férias e do subsidio de Natal, os quais serão calculados com base na média mensal do número de subsídios de penosidade pagos no ano civil anterior, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{N}{12} \times V$$

× V sendo N o número dos subsídios de penosidade pagos no ano civil anterior e V o valor dos subsídios de penosidade em vigor no início das férias ou no mês do pagamento do subsidio de Natal, conforme os casos.

9 — Para os trabalhadores admitidos no ano civil anterior, a média mensal referida no n.º 8 da presente cláusula será clausulada com base no número de meses completos decorridos desde a admissão até 31 de Dezembro desse ano.

Cláusula 43.^a

(Subsidio de turno)

1 — Os trabalhadores sujeitos aos horários de trabalho por turnos rotativos e contínuos, cobrindo o período de 24 horas, têm direito a um subsidio de turno de acordo com a seguinte tabela:

Níveis 1 a 7 — 4500\$;
Níveis 8 a 10 — 4000\$;
Níveis 11 a 14 — 3500\$.

2 — Os subsídios de turno indicados incluem a remuneração por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsidio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 44.^a

(Refeição)

1 — Durante o seu período normal de trabalho os trabalhadores têm direito a uma refeição dentro dos seguintes horários:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 10 horas e 30 minutos;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

2 — Obrigatoriamente será concedido o mínimo de 1 hora para as refeições, excepto o pequeno-almoço e ceia que será de 30 minutos. Os períodos referidos serão considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho útil, no caso de prestação de trabalho extraordinário.

3 — No período normal de trabalho o direito a uma refeição nos termos do n.º 1 da presente cláusula é reconhecido nas seguintes condições:

- a) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 8 horas não terão direito ao pequeno-almoço;

- b) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 13 horas e 30 minutos não terão direito ao almoço;
- c) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 20 horas não terão direito ao jantar;
- d) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 3 horas não terão direito à ceia.

4 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nos períodos fixados no n.º 1 da presente cláusula, têm direito a uma refeição adicional.

5 — Os almoços ou jantares serão servidos nos refeitórios ou cantinas da DOCAPESCA que para o efeito se obriga a mantê-los em funcionamento em boas condições de higiene, sendo a comparticipação dos trabalhadores no custo do almoço ou jantar de 17\$50, excluindo bebidas, e obrigando-se a DOCAPESCA a manter este valor enquanto vigorar a tabela salarial constante do anexo II.

6 — Aos trabalhadores com direito a pequeno-almoço ou ceia serão atribuídas, nos dias em que trabalharem, senhas no valor de 45\$ ou 80\$ por dia, respectivamente, a abonar pela empresa como comparticipação nessas refeições.

7 — Os trabalhadores cujo horário normal de trabalho se inicie às 17 horas ou após a hora de jantar poderão optar, por escrito, no caso de preferirem uma refeição ligeira em vez de jantar, em receber, nos dias em que trabalharem, senhas no valor de 80\$ por dia, a abonar pela empresa como participação nessa refeição.

8 — Nos dias ou períodos em que os refeitórios ou cantinas da empresa estiverem encerrados, bem como no Entreponto Frigorífico de Matosinhos enquanto não existirem aquelas instalações, os trabalhadores têm direito, quando trabalharem, ao subsidio de 150\$ para almoço ou jantar.

Cláusula 45.^a

(Subsidio de férias)

1 — Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsidio de férias de montante igual à retribuição definida no número anterior.

3 — A retribuição e subsidio de férias serão pagos de uma só vez antes do seu inicio.

Cláusula 46.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração efectiva da hora normal, acrescida de 100 %, para os trabalhadores cujo ho-

rário de trabalho normal seja igual ou superior a 40 horas semanais; e de 75 % na 1.^a hora e 100 % nas seguintes, nos restantes casos.

2 — O cálculo para a remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 34.^a e *Hs* o número de horas de trabalho normal por semana.

3 — O número de horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador não poderá ultrapassar anualmente o limite de 180 horas.

Cláusula 47.^a

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

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento não será fraccionado devendo ser sempre pago o valor correspondente a 1 dia completo.

Cláusula 48.^a

(Remuneração das horas nocturnas)

1 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

2 — A remuneração da hora extraordinária nocturna será a remuneração referida no número anterior, acrescida das percentagens indicadas no n.^o 1 da cláusula 46.^a

3 — Todo o trabalhador incluído em período normal de trabalho diurno que prestar trabalho nocturno extraordinário tem direito:

- a) A folga no período da manhã do próprio dia, quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, salvo imperiosa necessidade de serviço, devidamente justificada, caso em que a folga, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, poderá ser gozada noutra ocasião;
- b) A folga em todo esse dia, quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos;
- c) A um mínimo de 3 horas extraordinárias nocturnas quando o trabalho se inicie depois das 24 horas ou se prolongue para além dessa hora;
- d) A ser reembolsado pela entidade patronal das despesas que suporte pela utilização do meio de transporte que mais lhe convenha, por mais rápido, desde que seja feita prova da despesa, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 23 e as 7 horas.

Cláusula 49.^a

(Pagamento da retribuição)

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

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

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, número de beneficiário da caixa de previdência e número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 50.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de outra duração que estejam a ser praticados.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a 2 dias seguidos de descanso por semana, sendo um deles, em princípio o domingo. Os dias de descanso para os trabalhadores por turnos em laboração contínua durante 24 horas por dia serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descance, por vezes, ao domingo. Nos casos em que o sábado é dia de descanso semanal folgarão na segunda-feira de manhã os trabalhadores dos serviços que tiverem de funcionar na manhã de sábado, devendo neste caso e sempre que possível, adoptar-se o regime de rotação.

3 — Os horários dos serviços serão adaptados, caso a caso, às condições locais, não podendo, no entanto, desrespeitar o estabelecido nos números anteriores, devendo contudo ter em conta as necessidades do serviço e dos utentes em geral.

4 — Considera-se como dia de trabalho o dia em que este se inicia.

5 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a 48 horas.

6 — Qualquer alteração ao horário de trabalho estabelecido, sé-lo-á depois de ouvidos a comissão de trabalhadores e os sindicatos outorgantes.

Cláusula 51.^a

(Intervalo no horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para refeição e descanso, não inferior a 1 nem superior a 2 horas, com exceção dos casos previstos na parte final do n.º 3 da presente cláusula.

2 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 horas consecutivas, salvo nos casos de turnos rotativos em que o período diário de trabalho seja de 6 horas consecutivas.

Cláusula 52.^a

(Horários flexíveis)

Poderão com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis, determinados de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal e com o conhecimento do sindicato.

Cláusula 53.^a

(Horários diferenciados para trabalhadores-estudantes)

Devem ser estabelecidos entre a entidade patronal e o trabalhador horários diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência, por este, de cursos escolares ou outros, válidos para a sua formação profissional.

Cláusula 54.^a

(Afixação de horários de trabalho)

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte, os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 52.^a, 53.^a e 55.^a

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.os 1 e 2 deverá ser enviado aos sindicatos.

Cláusula 55.^a

(Horário por turnos)

1 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza da actividade

em causa exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites diário e semanal fixados no n.º 1 da cláusula 50.^a

2 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

3 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades do serviço e dos utentes em geral devidamente justificadas.

4 — Os menores de 18 anos de idade não poderão ser incluídos no regime de turnos.

5 — Valem como motivos atendíveis para a não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite:

- a) Ter de prestar assistência sindical na sua qualidade de membro dos corpos gerentes do sindicato;
- b) Os indicados na alínea b) e seguintes do n.º 2 da cláusula 58.^a

6 — Exceptuam-se no disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite, ressalvando-se, no entanto, os que estejam nas circunstâncias previstas na alínea a) do número anterior, que terão direito a ser dispensados no dia ou dias em que a sua presença se torne imprescindível para o desempenho das funções sindicais indicadas.

7 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

8 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que em todo o tempo serão facultadas aos inspectores médicos da inspecção de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando a entidade patronal tenha que fazer face a acréscimos temporários de trabalho ou de carácter anormal e imprevável;
- b) Quando estejam iminentes prejuízos importantes, nomeadamente havendo perigo sério de deterioração de pescado, prejuízo sério para o abastecimento, para limpar o navio, ou se verifiquem casos de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento previsto no número anterior e sem prejuízo do disposto na cláusula 58.^a

Cláusula 57.^a

(Trabalho extraordinário de menores)

Não é permitida, aos menores de 18 anos de idade, a prestação de trabalho extraordinário, salvo nos termos da lei geral.

Cláusula 58.^a

(Dispensa de trabalho extraordinário)

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Necessidade de descanso e valorização;
- c) Assistência ao agregado familiar;
- d) Frequência de estabelecimento de ensino ou necessidade de estudar;
- e) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3 — Os casos de recusa reiterada à prestação de trabalho extraordinário, por invocação de motivos atendíveis, deverão ser confirmados pela comissão de trabalhadores ou delegados sindicais.

Cláusula 59.^a

(Abono de refeição)

Quando o trabalhador se encontrar deslocado em serviço fora do seu local de trabalho habitual, nos períodos fixados no n.º 1 da cláusula 44.^a, sem prejuízo do disposto no n.º 8 da mesma cláusula, e não tenha possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito às seguintes ajudas de custo para refeição:

- a) Pequeno-almoço: 60\$;
- b) Almoço: 250\$;
- c) Jantar: 250\$;
- d) Ceia: 100\$.

Cláusula 60.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal e feriados)

Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou nos feriados previstos na cláusula 72.^a:

- a) Quando estiverem em causa prejuízos iminentes para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;
- b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou em caso de força maior.

2 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, em dia

de descanso semanal complementar ou nos feriados previstos na cláusula 72.^a terão direito a 1 dia completo de descanso, o qual apenas no primeiro caso será obrigatoriamente concedido num dos 3 dias úteis imediatos ao da prestação de trabalho, podendo, nos restantes casos, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser gozado noutra dia útil, e, na falta de acordo, será acrescido às férias.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos rotativos e contínuos, nos termos da cláusula 55.^a, salvo no caso de trabalho prestado em dia de descanso semanal que lhes caiba por escala.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho em dias de descanso semanal ou feriados quando, invocando qualquer dos motivos atendíveis previstos na cláusula 58.^a, expressamente o solicite.

Cláusula 61.^a

(Trabalho nocturno)

Para os efeitos da presente convenção, considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 62.^a

(Registo de trabalho extraordinário)

1 — Em cada sector haverá um registo de trabalho extraordinário e do efectuado nos dias de descanso semanal, feriado obrigatório ou facultativo concedido pela entidade patronal.

2 — Os registos serão feitos, em princípio, pelo próprio trabalhador, imediatamente antes do início e logo após a conclusão do trabalho.

Cláusula 63.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, fiscalização ou outros de especial responsabilidade técnica.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção de horário de trabalho, devendo os requerimentos ser acompanhados de declaração de concordância do trabalhador e dado conhecimento ao sindicato respectivo.

3 — O acordo dos trabalhadores previsto no número anterior é válido por 1 ano.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante igual a 25 % da respectiva remuneração-base mensal, a qual cobre todas as horas extraordinárias, ainda que nocturnas, eventualmente feitas. Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 64.^a

(Cancelamento da isenção)

1 — O cancelamento da isenção do horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência mínima de 3 meses. O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento de retribuição especial de isenção de horário durante os 3 meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

CAPÍTULO VIII

Férias, faltas e feriados

Cláusula 65.^a

(Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 30 dias de férias.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 — No ano de admissão os trabalhadores gozam um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de 2 dias e meio por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

6 — Os trabalhadores com contrato a prazo têm direito a 2 dias e meio de férias por cada período de 22 dias de trabalho efectivo e a um subsídio de férias de montante igual ao das férias a que tenham direito.

Cláusula 66.^a

(Fixação e cumulação de férias)

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores naturais das ilhas adjacentes ou de Macau que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar as férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a 2 anos de trabalho consecutivo. Este princípio aplica-se também aos trabalhadores naturais do continente que prestem serviço nas ilhas adjacentes.

Cláusula 67.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, na parte excedente a metade do período previsto nos termos da cláusula 65.^a, não podendo, porém, o número total de períodos parcelares de férias ser superior a 2.

3 — Os períodos de férias terão inicio num dia útil da semana ou a seguir aos dias de descanso semanal e complementar e, na respectiva contagem, serão incluídos os dias de descanso semanal e feriados que nele tiverem lugar.

Cláusula 68.^a

(Escolha da época de férias)

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

2 — Na falta de acordo a entidade patronal fixará a época de férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma entidade patronal, será concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

6 — Os mapas de férias definitivos deverão ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, e enviados aos sindicatos respectivos até 30 de Abril.

Cláusula 69.^a

(Alteração da época de férias)

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo no caso de exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou interrupção, ou por motivos ponderosos da vida do trabalhador devidamente comprovados.

2 — A alteração ou a interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 65.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 70.^a

(Interrupção de férias por doença)

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — No caso de interrupção de férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do termo da mesma.

Cláusula 71.^a

(Violiação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar. O período de férias em falta deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente,

Cláusula 72.^a

(Fériados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

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; e
25 de Dezembro.

2 — Consideram-se, ainda como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados.

Cláusula 73.^a

(Faltas — Princípios gerais)

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 74.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongue para além de 1 mês, aplica-se o disposto nesta convenção quanto à suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

Cláusula 75.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência para além dos limites legais;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência ou do seguro, respectivamente.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas são consideradas, para todos os efeitos, faltas justificadas.

Cláusula 76.^a

(Casos de faltas justificadas)

1 — Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade, são consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

I) Até 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrasta, enteados, genros e noras);

II) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados);

c) Por motivo de exames em estabelecimentos de ensino nos dias das provas e no dia útil anterior.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b), II, do número anterior por falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 77.^a

(Outras faltas justificadas)

1 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultarem do cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença.

2 — Entende-se que nos casos de parto o pai pode faltar durante 2 dias consecutivos para prestação de assistência ao seu agregado familiar.

3 — Os trabalhadores têm direito, por motivos ponderosos da sua vida particular, a ser dispensados do serviço até 4 dias por ano, sem perda de remuneração ou desconto na antiguidade ou férias, podendo esta faculdade ser utilizada fraccionadamente e em dias seguidos ou interpolados.

Cláusula 78.^a

(Prova de falta justificada)

A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados nas cláusulas respeitantes a faltas justificadas.

Cláusula 79.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição e na antiguidade do trabalhador os

dias de faltas injustificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 65.^a

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente 3 dias consecutivos ou 6 interpolados por ano ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso, sem prejuízo do disposto na cláusula 104.^a

Cláusula 80.^a

(Participação das faltas)

1 — Quando o trabalhador não possa apresentar-se ao serviço, deverá, no prazo de 48 horas, salvo justo impedimento, avisar a entidade patronal indicando o motivo.

2 — Quando a ausência resultar de doença, esta situação deverá ser comprovada por documento de baixa passado pelos Serviços Médico-Sociais da Previdência, por estabelecimento hospitalar ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela empresa.

Cláusula 81.^a

(Tolerância na entrada ao serviço)

Na entrada ao serviço haverá tolerância até 30 minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo, porém, essa tolerância exceder o total de 4 horas por mês.

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 82.^a

(Complemento do subsídio de doença ou acidente)

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença a empresa pagará-lhe á diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e o subsídio que lhe for pago pela caixa de previdência, se a ele tiver direito, ou integralmente, se o não tiver ainda, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados. Se a baixa se prolongar para além deste período, o complemento continuará a ser pago se a situação de doença for confirmada por junta médica, requerida pelo trabalhador ou pela empresa.

3 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 83.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — A entidade patronal assegurará nos termos da lei a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional. Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial previstas nas alíneas b) e c) da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;
- b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho prevista na alínea c) da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

4 — Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- I) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e e) da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, serão acrescidas no seu conjunto de um complemento no valor de 20 % da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais do que um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;
- II) O complemento da pensão prevista na alínea c) da base XIX da Lei n.º 2127 não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;
- III) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas da base XIX da Lei n.º 2127;
- IV) Em tudo o mais observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 84.^a

(Contribuições para a Previdência)

A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a caixa de previdência em que estejam integrados para efeitos de previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

Cláusula 85.^a

(Prémio de reforma)

Na data da reforma, a DOCAPESCA pagará ao trabalhador um prémio de reforma equivalente a 1 mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço, 2 meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e 3 meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

Cláusula 86.^a

(Direito a férias no ano da reforma)

No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 87.^a

(Complemento da pensão de reforma)

1 — Quando o trabalhador passar à situação de reforma, a entidade patronal atribuir-lhe-á um subsídio complementar da pensão de reforma atribuída pela Previdência, de forma a garantir-lhe 80 % da retribuição que auferia à data da passagem à reforma.

2 — Caso o trabalhador já aufera outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela Previdência, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

3 — Em caso de alteração do quantitativo pago pela Previdência, o complemento pago pela entidade patronal não sofrerá qualquer diminuição.

4 — O montante do complemento de reforma não pode ser inferior a 1000\$ mensais, aplicando-se este mínimo a partir da data da entrada em vigor desta convenção e também às pensões já existentes.

Cláusula 88.^a

(Subsídio por morte)

1 — Em caso de morte do trabalhador na efectividade de serviço, a empresa obriga-se a pagar ao cônjuge sobrevivo ou, na falta deste, aos filhos ou dependentes com direito a abono de família um complemento ao subsídio por morte atribuído pela

Previdência, por forma a garantir o correspondente a 6 meses de retribuição ilíquida mensal do trabalhador à data da morte.

2 — Enquanto a Previdência não puder satisfazer, de imediato, o pagamento do subsídio por morte, a empresa obriga-se a adiantar o referido subsídio, na totalidade ou em prestações mensais, obrigando-se o beneficiário a reembolsá-la do valor pago pelo Previdência quando desta o receber.

3 — Para além do complemento referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador.

CAPÍTULO X

Deslocações

Cláusula 89.^a

(Deslocações em serviço)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver que pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio por quilómetro equivalente a 25 % do preço do litro da gasolina super.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, que serão pagas segundo a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 46.^a, desde que efectuadas fora dos limites do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre a 1 e as 3 horas, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência se verifique para além das 3 horas.

7 — No caso de grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará ao trabalhador deslocado, por dia completo de deslocação, a título de ajudas de custo e destinado a cobrir despesas de alojamento e alimentação, um montante igual ao fixado para as categorias da letra D da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro ou navio serão em 1.^a classe.

Cláusula 90.^a

(Seguros)

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem, incluindo deslocação e estada, com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os dois primeiros riscos corresponderão a 7 anos de retribuição ilíquida no mínimo de 1 500 000\$ e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte natural de um trabalhador durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA suportará as despesas de transladação.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 91.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição até ao limite máximo de 6 meses.

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

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão nos mapas da contribuição sindical.

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

5 — Após qualquer período de licença pedido pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na ou nas datas previstas, o contrato de trabalho caducará, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 92.^a

(Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador)

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva ou cumprimento de pena, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 93.^a

(Termo do impedimento prolongado do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retomada imediata do exercício das suas funções, após a sua apresentação.

Cláusula 94.^a

(Ocorrência 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 95.^a

(Serviço militar obrigatório)

1 — As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar obrigatório.

2 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias, ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

3 — No próprio ano em que regressa do serviço militar e retoma a prestação do trabalho o trabalhador tem direito a gozar 30 dias de férias.

Cláusula 96.^a

(Encerramento temporário)

1 — O encerramento temporário da empresa e ou dependências, ou redução de actividade, sejam quais forem as causas, salvo nos casos expressamente previstos na lei, não afectará os trabalhadores, que manterão todos os direitos consignados no presente acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se torna definitivo e a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula 97.^a

Cláusula 97.^a

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependência, ou da redução de pessoal, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, e caso a DOCAPESCA não possa conservar ao seu serviço os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos ou dependências, os contratos de trabalho caducam ao fim de 6 meses.

2 — Sem prejuízo das normas legais aplicáveis ao despedimento colectivo ou à reorganização industrial, os trabalhadores cujo contrato caducar têm direito às indemnizações previstas na cláusula 114.^a

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 98.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 99.^a

(Cessação por mútuo acordo)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas 100.^a e 101.^a

Cláusula 100.^a

(Necessidade de documento escrito)

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

2 — Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

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

Cláusula 101.^a

(Revogação unilateral do acordo revogatório)

1 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula 102.^a

(Caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 103.^a

(Rescisão com justa causa)

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 23.^a

Cláusula 104.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

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

l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h), l) e m) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 105.^a

(Nullidade do despedimento)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

Cláusula 106.^a

(Apreciação de justa causa)

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

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho ou quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 107.^a

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — O contrato de trabalho pode ser denunciado pelo trabalhador desde que a entidade patronal seja avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 meses, salvo se o trabalhador tiver menos de 2 anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de 1 mês.

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

Cláusula 108.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 11.^a;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 114.^a

Cláusula 109.^a

(Garantia dos direitos do trabalhador que se despediu)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 110.^a

(Pagamento na altura da cessação)

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 111.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Sem prejuízo dos referidos noutros lugares desta convenção, são designadamente asseguradas às trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;
- c) Faltar até 90 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 90 dias fixados na alínea anterior, 60 deverão ser gozados obrigatoriamente após o parto;
- e) Durante os 8 meses subsequentes ao parto, interromper o trabalho diário em 2 períodos de 30 minutos para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição do período de férias ou da antiguidade, podendo os 2 períodos de 30 minutos ser acumulados e utilizados no início ou termo de cada período de trabalho;
- f) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição normal, quando comprovadas.

2 — O direito de faltar no período de maternidade cessa no caso de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

3 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o direito a que se refere a alínea c) do n.º 1 desta cláusula é reduzido a trinta dias, o qual pode ainda ser reduzido por disposição do médico assistente, em função das condições de saúde da mulher.

Cláusula 112.^a

(Trabalho a tempo parcial)

Fica previsto o trabalho a tempo parcial nos termos seguintes:

- a) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalho a tempo completo,

- calculado nos termos desta convenção, correspondente ao período ajustado;
- b) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção;
 - c) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão obrigatoriamente de documento escrito, devendo deles ser dado conhecimento ao sindicato respectivo.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 113.^a

(Multas)

As sanções aplicáveis à entidade patronal pelas infracções à presente convenção são as previstas na lei.

Cláusula 114.^a

(Indemnizações)

1 — O não cumprimento, pela entidade patronal, do disposto na cláusula 15.^a, obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos seguintes termos:

- a) 1 mês de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;
- b) A indemnização, contudo, não poderá nunca ser inferior à retribuição efectiva correspondente a 3 meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, exerçam ou tenham exercido funções há menos de 5 anos contados desde a data em que correu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 111.^a obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 115.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação do presente acordo, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem expressamente reguladas no presente acordo.

2 — O presente acordo considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ele substituídos.

Cláusula 116.^a

(Incorporação ou cisão de empresas)

As incorporações ou fusões da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora ou a empresa resultante da fusão a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 117.^a

(Quadro de pessoal)

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção, a entidade patronal remeterá aos sindicatos signatários, nos termos da cláusula 17.^a, alínea i), os seus quadros de pessoal, elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 118.^a

(Garantias diversas)

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta convenção.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderão resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ilíquida mensal.

Cláusula 119.^a

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por 4 representantes dos sindicatos e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuição:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção cada uma das partes comunicará por escrito à outra quais os seus 2 representantes, que serão fixos, sendo os 2 restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela DOCAPESCA.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação desta convenção.

5 — A comissão reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de 8 dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 120.^a

(Benefícios complementares)

Aos trabalhadores da DOCAPESCA tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já anteriormente consignados mas, de futuro, na forma como estão regulados nas cláusulas 82.^a, 87.^a e 88.^a deste acordo.

ANEXO I

Definição de funções, equiparação de categorias e acessos

SECÇÃO A

Trabalhadores administrativos

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores administrativos são as seguintes:

Chefe de repartição (nível 3). — É o trabalhador que, de acordo com a orientação do seu superior hierárquico, dirige, orienta e coordena técnica e disciplinarmente os trabalhadores adstritos à área de responsabilidade que lhe for atribuída. Estuda e organiza os trabalhos do sector ou sectores sob sua dependência, com vista à melhoria da sua eficácia; propõe superiormente os métodos e processos de trabalho mais adequados ao funcionamento e articulação dos serviços e executa as tarefas de maior exigência técnica e responsabilidade.

Chefe de secção (nível 4). — É o trabalhador que, de acordo com a orientação do seu superior hierárquico, chefia um grupo de trabalhadores adstritos à sua área de responsabilidade, executando, orientando e coordenando os respectivos trabalhos; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos e prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Oficial administrativo (níveis 7, 8 e 10). — É o trabalhador que, sem função de chefia, executa tarefas administrativas, designadamente: elabora, redige, compila, regista e arquiva documentos; escreve à máquina; prepara e executa registos contabilísticos, estatísticos e outros necessários ao funcionamento da empresa; recebe e transmite informações; faz pagamentos e recebimentos. Na execução da suas tarefas pode operar terminais de computador e utilizar máquinas auxiliares de escritório. Pode desempenhar funções de secretariado.

Aspirante administrativo (nível 13). — É o trabalhador que coadjuva o oficial administrativo e se prepara para essa categoria profissional.

Cobrador (níveis 8 e 10). — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo dinheiro ou cheques e os respectivos documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega as quantias a depositar ou levantadas às entidades a que se destinam; preenche os talões de depósito; recebe e transmite as reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado; executa outros trabalhos externos, equiparados às tarefas acima referidas. No serviço interno procede à prestação de contas, entregando as importâncias cobradas, elaborando os registos da cobrança; preenche relações e pode, eventualmente, proceder ao ordenamento dos recibos por área.

Operador de máquinas auxiliares de escritório (níveis 10 e 11). — É o trabalhador que opera regularmente máquinas fotocopiadoras e máquinas impressoras em offset ou outros processos de reprodução e ainda máquinas auxiliares de corte e de acabamentos. Separa e ordena as photocópias e impressos e executa os trabalhos de acabamento e preparação de brochuras e folhetos.

Continuo/penteiro (nível 13). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; recebe e entrega mensagens e objectos inerentes ao serviço; estampilha e entrega correspondência; distribui aos serviços a correspondência e a documentação que lhes é destinada; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e objectos.

Condições especiais de admissão

2 — Quando for admitido qualquer trabalhador que não possua carteira profissional, só poderá entrar com a categoria de:

- Aspirante administrativo — quando possua como habilitações literárias mínimas o curso comercial ou equivalente e tenha completado 18 anos de idade;
- Oficial administrativo — quando possua, pelo menos, as condições mínimas exigidas para aspirante administrativo.

Acessos

3 — Os continuos/penteiros serão obrigatoriamente promovidos à categoria de aspirante administrativo nos 30 dias seguintes àquele em que completarem o curso comercial ou equivalente.

4 — Os aspirantes administrativos serão promovidos automaticamente a oficial administrativo de 3.^a quando completarem 2 anos de exercício de funções naquela categoria ou 24 anos de idade.

5 — Os oficiais administrativos de 3.^a e os operadores de máquinas auxiliares de escritório de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais administrativos de 2.^a e a operadores de máquinas auxiliares de escritório de 1.^a, respectivamente, quando completarem 4 anos de exercício de funções naquela categoria.

6 — a) Os oficiais administrativos de 2.^a serão promovidos automaticamente a oficiais administrativos de 1.^a quando completarem 4 anos de exercício de funções naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

b) No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho;

c) Para efeitos da alínea a) do presente número não conta a antiguidade anterior a Outubro de 1980.

7 — Os cobradores de 2.^a serão promovidos automaticamente a cobradores de 1.^a quando completarem 4 anos de exercício de funções naquela categoria.

8 — Em regra, só poderão ser promovidos às categorias de chefe de repartição e de chefe de secção os trabalhadores que se encontrarem na categoria imediatamente inferior.

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica quaisquer promoções que, por mérito e competência profissional revelada, sejam determinadas por iniciativa da entidade patronal, depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou delegados sindicais.

10 — Quando o número de contínuos for superior a 5, um dos contínuos assumirá a chefia.

Dotação de quadros

11 — Em caso algum o número total de aspirantes administrativos poderá exceder os seguintes limites:

- a) 3, até 10 oficiais administrativos;
- b) 5, havendo mais de 10 e menos de 20 oficiais administrativos;
- c) 1 por cada 5 oficiais administrativos além dos 20.

12 — Nunca, porém, o número de aspirantes administrativos poderá exceder 25 % do restante pessoal do quadro do pessoal administrativo.

13 — O número de chefes de repartição e de secção, no seu conjunto, não poderá ser inferior a 15 % do número total de oficiais administrativos. Para os efeitos do disposto neste número, os oficiais administrativos das delegações ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos serão sempre considerados em conjunto com os oficiais administrativos da sede.

14 — Sempre que na delegação ou dependência haja mais de 5 trabalhadores do quadro administrativo, 1 terá categoria não inferior a chefe de secção.

15 — Os oficiais administrativos que exerçam as funções de caixa em tesouraria serão equiparados, para efeitos de remuneração, a oficiais administrativos de 1.^a enquanto exercerem essas funções.

SECÇÃO B

Trabalhadores de armazém

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Controlador de «stocks» de sobressalentes e materiais de oficina (nível 6). — É o trabalhador que tem como função principal a organização e controle dos stocks de sobressalentes e materiais. Consulta o mercado para compras; presta esclarecimentos técnicos referentes a compras; regista as encomendas e controla os prazos de entrega; controla ainda e regista entradas, reservas, saídas e saldos em ficheiro de stocks; efectua o controle físico do inventário dos armazéns das oficinas e dos entrepostos frigoríficos; elabora e arquiva toda a documentação necessária ao exercício das suas funções.

Fiel de armazém (nível 8). — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos; responde pela sua existência, arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve as quantidades das mercadorias recebidas e saídas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e põe-lhes marcas distintivas, quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos.

Ajudante de fiel de armazém (nível 11). — É o trabalhador que colabora com o fiel de armazém, coadjuva-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas, substituindo-o no seu impedimento. Procede ainda à limpeza, conservação e pequenas reparações de ferramentas.

Auxiliar de armazém (nível 13). — É o trabalhador que procede à carga, descarga, movimentação e arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento, armazém ou em meios de transporte, ou entre eles, e executa outras tarefas indiferenciadas.

Equiparação de categorias

2 — O trabalhador que à data da assinatura deste acordo tem a categoria de ferramenteiro será automaticamente classificado na categoria de ajudante de fiel de armazém, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

SECÇÃO C

Trabalhadores de carreira técnica

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de carreira técnica são as seguintes:

- Técnico superior de grau I* (nível 2).
- Técnico superior de grau II* (nível 3).

Para os técnicos superiores, independentemente do seu grau, a definição de funções é a seguinte: é o trabalhador que, possuindo conhecimentos de planificação e coordenação das actividades fundamentais da empresa, executa trabalhos de adaptação ou criação de métodos e processos técnicos e administrativos, exigindo o estudo de problemas de grande responsabilidade e nível técnico, ou uma função de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente, directamente ligados a trabalhos de carácter executivo. Pode exercer funções de chefia de outros quadros técnicos ou de profissionais de outras categorias cuja actividade esteja directamente ligada às tarefas que executa.

Técnico de 1.ª (nível 4).

Técnico de 2.ª (nível 5).

Para estas categorias, a definição de funções é a seguinte: é o trabalhador que tem funções de organização e adaptação da planificação estabelecida, directamente ligadas a tarefas de carácter executivo, estudando e planificando num campo bem definido, ou exerce funções de execução de exigente valor técnico esquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Pode desempenhar função de chefia de outros profissionais.

Condições especiais de admissão ou nomeação

2 — As admissões ou nomeações para técnicos superiores deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada; as admissões ou nomeações na categoria de técnico serão feitas entre candidatos possuindo um curso superior adequado.

Acessos

3 — Os trabalhadores que concluam uma licenciatura serão classificados como técnicos de 1.ª, desde que essa licenciatura se relate especificamente com as funções exercidas pelo trabalhador.

4 — Os trabalhadores que concluam um bacharelato serão classificados como técnicos de 2.ª, desde que esse "bacharelato" se relate especificamente com as funções exercidas pelo trabalhador.

5 — Os técnicos de 1.ª e os técnicos de 2.ª serão automaticamente promovidos a técnico superior de grau II e a técnico de 1.ª, respectivamente, decorridos 4 anos de permanência naquelas categorias.

6 — O disposto no número anterior não prejudica a mudança antecipada de categoria desde que os trabalhadores revelem aptidões profissionais, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Equiparação de categorias

7 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham a categoria de técnico superior

(grau III) serão automaticamente classificados na categoria de técnico de 1.ª, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

SECÇÃO D

Trabalhadores de centrais de vapor

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de centrais de vapor são as seguintes:

Encarregado da central de vapor (nível 5). — É o trabalhador que, de acordo com a orientação do seu superior hierárquico, dirige técnica e disciplinarmente o grupo de trabalhadores adstritos à central de vapor; orienta e executa as operações de reparação e conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios; analisa a água de alimentação das caldeiras; coordena a execução dos testes dos geradores de vapor; orienta a condução da instalação térmica com o objectivo de economizar combustível; elabora relatórios, registos diários e escalas de turno.

Fogueiro (níveis 8, 10 e 11). — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe ainda executar as reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios, nas centrais de vapor. Faz a recepção de combustível e o registo diário de temperaturas, pressões e consumos de combustível.

Acessos

2 — Os profissionais de 3.ª categoria serão automaticamente promovidos à 2.ª categoria ao fim de 2 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os profissionais de 2.ª categoria serão automaticamente promovidos à 1.ª ao fim de 4 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá direito a exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica a mudança antecipada de categoria, desde que os trabalhadores revelem aptidão profissional, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Equiparação de categorias

6 — O trabalhador que à data da assinatura deste acordo tenha a categoria de encarregado de fogueiro será automaticamente classificado na categoria de encarregado da central de vapor, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

SECÇÃO E

Trabalhadores da central de frio e fábrica de gelo

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores da central de frio e fábrica de gelo são as seguintes:

Chefe de central de frio (nível 3). — É o trabalhador que, de acordo com o seu superior hierárquico, dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores adstritos à central de frio; organiza e coordena a planificação do trabalho nas várias actividades do sector, especificamente no domínio da produção de frio e gelo, bem como da manutenção, conservação e reparação da instalação frigorífica, de forma a obter os melhores rendimentos, aproveitamentos e condições técnico-económicas na produção de frio e de gelo. Planeia e promove o abastecimento de sobressalentes, materiais e lubrificantes necessários à manutenção do equipamento e funcionamento da instalação frigorífica. É o responsável, ainda, pela coordenação dos registos e dados emitidos no seu sector no domínio das actividades técnicas e pelo controle de entradas e consumo de materiais.

Maquinista-chefe de instalações frigoríficas (nível 5). — É o trabalhador que coordena e dirige as tarefas do pessoal de turno; prepara, arranca, conduz, vigia e pára a instalação frigorífica; controla e assegura o funcionamento automático da instalação ou actua manualmente; aponta as deficiências técnicas detectadas; orienta e executa, quando possível, trabalhos ligados à deteção e reparação de avarias que possam afectar o bom funcionamento da instalação frigorífica; lê e interpreta esquemas, quadros sinópticos, desenhos, notas técnicas; regista em mapas todas as medições e indicações deles constantes, bem como as anomalias verificadas durante o período de turno.

Electromecânico de refrigeração (níveis 6 e 7). — É o trabalhador que monta, repara e conserva equipamentos frigoríficos e eléctricos, aparelhagem de controle eléctrico e mecânico, circuitos, máquinas e aparelhagem diversa. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos e máquinas eléctricas. Procede às operações previstas nos planos de manutenção dos equipamentos e instalações. Pode ser incumbido de chefiar um grupo de profissionais com actividades afins. Lê e interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas.

Maquinista de instalações frigoríficas (nível 7). — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas, assegurando a boa marcha da instalação, e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções; executa, quando possível, a reparação, conservação e manutenção da instalação frigorífica e outros serviços técnico-profissionais inerentes; lê e interpreta esquemas, desenhos, quadros sinópticos e especificações técnicas.

Guincheiro da fábrica de gelo (nível 10). — É o trabalhador que conduz guichos e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arruma-

ção de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, realizando ainda, na central de frio, na fábrica de gelo e no silo de gelo, outros trabalhos que não exigem qualificação particular.

Acessos

2 — Os profissionais de 2.ª categoria serão automaticamente promovidos à 1.ª categoria ao fim de 4 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a mudança antecipada de categoria desde que os trabalhadores revelem aptidão profissional, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Equiparação de categorias

5 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham as categorias de maquinista chefe de equipa e maquinista de força motriz serão automaticamente classificados, respectivamente, nas categorias de maquinista chefe de instalações frigoríficas e maquinista de instalações frigoríficas, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

SECÇÃO F

Trabalhadores da descarga e manipulação de pescado

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores da descarga e manipulação de pescado são as seguintes:

Encarregado geral da descarga e manipulação de pescado (nível 3). — É o trabalhador responsável pela melhor e mais funcional execução dos trabalhos do sector da descarga e manipulação de pescado. Dirige, orienta e coordena técnica e disciplinarmente os trabalhadores do seu sector, elaborando ainda as escalas de pessoal.

Encarregado de descarga e manipulação de pescado (nível 5). — É o trabalhador responsável pela melhor e mais funcional execução dos trabalhos do grupo ou grupos de trabalhadores que lhe forem atribuídos, orientando-os técnica e disciplinarmente e coordenando a sua actividade de forma que o trabalho conjunto seja eficiente. Dentro do grupo de trabalhadores ocupará o posto de trabalho que julgar mais conveniente para a boa execução da tarefa atribuída. Elabora as escalas de pessoal que lhe forem atribuídas pelo encarregado geral da descarga e manipulação de pescado.

a) Trabalhadores da descarga

Paneiro (nível 9). — É o trabalhador que recebe as panas e as arruma no convés, apanha o peixe caído no convés e as canastras que caírem ao mar.

Trabalhador de porão (nível 9). — É o trabalhador que enche as canastras ou os estropos, faz as lingadas e as linga e ainda retira todo o gelo do porão, quando necessário, devendo, no entanto, esta operação ser efectuada até terminar a descarga do peixe.

Condutor de descarga. (nível 10). — É o trabalhador que conduz as caixas vazias para junto dos tanques, para as mesas dos escolhedores, conduz as caixas e canastras de pescado do tanque para as mesas de primeira escolha, destas para junto das de segunda escolha e ainda as canastras vazias para bordo, transportando ainda peixe das mesas para as balanças.

Escotilheiro/portaleiro (nível 10). — É o trabalhador que guia e manda içar ou arriar as lingadas na escotilha ou à boca do porão e dá as canastras aos trabalhadores de porão.

Guincheiro/grueiro (nível 10). — É o trabalhador que trabalha com o guincho ou a grua para içar ou arriar lingadas.

Lavador/arrumador (nível 10). — É o trabalhador que lava o peixe nos tanques ou com a mangueira e recebe as lingadas, deslinga-as e arruma-as.

Puxeiro (nível 10). — É o trabalhador que segura a lingada içada pelo guincho e a faz descer no lugar próprio.

b) Trabalhadores da manipulação

Cortador (nível 9). — É o trabalhador que corta o peixe grosso com os cutelos e coadjuva a segunda escolha.

Escolhedor/classificador (descarga) (nível 11). — É o trabalhador que prepara as mesas para a escolha. Não só faz a primeira escolha do pescado por espécies e o coloca nas caixas para ser submetido à segunda escolha como também escolhe as espécies por tamanho ou faz a sua classificação.

Escolhedor/classificador (lota) (nível 11). — É o trabalhador que pega nas caixas com o pescado, coloca-as em cima das mesas e faz também a escolha por espécies, qualidades e tamanhos e corta-o com faca, conduzindo-o, depois de devidamente escolhido, para junto das balanças; pesa o pescado, ajudando também a descarregar as caixas vindas da descarga, atendendo principalmente à sua conservação e bom acondicionamento; faz a sua classificação, pesa a tulha e «faz as mesas».

Escolhedor/classificador de descarga e lota (nível 11). — É o trabalhador que procede à escolha e classificação do pescado, conforme o seu estado de conservação, suas características, espécies, qualidades e tamanhos, quer se trate da primeira ou única escolha durante as operações de descarga, quer da segunda escolha durante as operações de preparação para a lota. Corta o pescado com a faca; prepara as mesas para a escolha; pega nas caixas com o pes-

cado e coloca-as em cima das mesas; conduz o pescado, depois de devidamente escolhido, para junto das balanças; pesa o pescado, ou fiscaliza e marca o peso por caixa; ajuda a descarregar as caixas vindas da descarga, atendendo principalmente à sua conservação e bom acondicionamento; pesa a tulha.

Pesador (nível 11). — É o trabalhador que procede à pesagem do pescado.

Escolhedor de lota (nível 13). — É o trabalhador que faz a escolha por espécies, tamanhos e qualidades e corta as diversas espécies de pescado, quando necessário.

c) Trabalhadores da descarga e ou manipulação

Trabalhador de descarga e manipulação de pescado (nível 11). — É o trabalhador que executa as operações necessárias à descarga ou à manipulação do pescado no posto de trabalho que diariamente lhe for atribuído.

Trabalhador de descarga e manipulação de pescado em regime de aprendizagem (nível 14). — É o trabalhador em regime de aprendizagem de funções correspondentes às actividades de descarga e manipulação de pescado, com vista à sua futura classificação profissional na categoria mais adequada às capacidades demonstradas.

d) Trabalhadores dos transportes

Condutor de carrinhos (nível 11). — É o trabalhador que conduz as caixas de peixe já pesadas para a lota ou outro local dentro do recinto e procede à respectiva arrumação por espécies e tamanhos, conduzindo-as, depois de vendidas, para os recintos de entrega, e carrega a tulha, além de transportar as caixas para as mesas de segunda escolha quando a inspecção sanitária o exigir. Finda a tarefa, arruma o respectivo carro.

e) Trabalhadores de outras actividades

Arrumador/guarda de lotas (nível 10). — É o trabalhador que orienta o serviço de arrumação do peixe na lota, por qualidades e tamanhos, confere e marca o peixe para ser vendido, faz a folha de lota (registo diário, por navio, do número de caixas por espécies e inutilização) e guarda o peixe até à montagem do serviço de fiscalização, devendo informar o chefe deste sector de qualquer ocorrência verificada durante o seu horário de trabalho.

Conservador de material (nível 12). — É o trabalhador que arruma as caixas e mesas utilizadas no serviço de escolha e recolhe as caixas; após a venda, procede à lavagem com a mangueira ou máquina e à arrumação das referidas caixas. Lava as mesas e o recinto de entrega antes do inicio da lota.

Fiel de balança (nível 12). — É o trabalhador que fiscaliza e marca o peso por caixa.

Guarda de vestiários (nível 13). — É o trabalhador responsável pela guarda dos bens existentes no vestiário, pertencentes à empresa ou aos trabalhadores, bem como pela arrumação, limpeza e higiene das instalações. Compete-lhe ainda informar o seu superior hierárquico de toda a ocorrência anormal que se verificar durante o seu horário de trabalho.

Arrasta (nível 14). — É o trabalhador que conduz as caixas com peixe vendido do recinto de entrega da lota para os locais demarcados para entrega aos compradores. Após o termo da lota, recolhe as caixas e os carrinhos dispersos; coloca as caixas no local de lavagem e, depois de proceder à limpeza dos carrinhos, coloca-os no recinto respectivo. É responsável pela troca ou desvio de talões e das caixas com peixe que, pelos compradores, foi incumbido de transportar.

Acessos

2 — Os trabalhadores de descarga e manipulação de pescado em regime de aprendizagem, após concluir, com bom aproveitamento, o período de aprendizagem geral de 6 meses, prosseguirão a sua formação na categoria de trabalhador de descarga e manipulação de pescado em curso de especialização de duração não superior a 12 meses, findo o qual, e no caso de bom aproveitamento, serão definitivamente classificados como trabalhadores efectivos na categoria profissional mais adequada às capacidades técnico-profissionais demonstradas.

3 — Será facultada aos actuais trabalhadores de descarga e manipulação de pescado a frequência do curso de especialização referido no número anterior, com a duração máxima de 6 meses, findo o qual, e no caso de bom aproveitamento, serão automaticamente reclassificados na categoria profissional mais adequada às capacidades técnico-profissionais demonstradas durante o curso.

Equiparação de categorias

4 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham as categorias a seguir mencionadas serão automaticamente classificados nas categorias abaixo designadas, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior:

Categorias anteriores	Novas categorias
Encarregado geral	Encarregado geral da descarga e manipulação de pescado.
Encarregado de manipulação de pescado.	Encarregado de descarga e de manipulação de pescado.
Trabalhador de manipulação de pescado.	Trabalhador de descarga e manipulação de pescado.

Reclassificação de categorias

5 — Será assegurada a reclassificação na categoria de escolhedor/classificador de descarga e lota a todos os escolhedores/classificadores (descarga) e escolhedores/classificadores (lota), desde que o solicitem, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria ou situação anterior.

SECÇÃO G

Trabalhadores de desenho

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de desenho são as seguintes:

Desenhador de projectos (nível 6). — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha conjuntos, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-o em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando para o efeito memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e textos legais.

Desenhador (níveis 7 e 8). — É o trabalhador cuja actividade consiste, aplicando as técnicas de confecção geométrica, ortogonal e axinométrica da perspectiva ou reprodução livre da imagem, em representar, figurativamente ou por símbolos convencionais, as formas, fenómenos complexos e volumes por escalas, croquis, a rigor ou à mão livre, dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidade de dar forma ou ideia; executa os seus serviços em escalas rigorosas ou figuração livre com os materiais manuseáveis que registem as formas tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação; entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada por outros profissionais que laborem as matérias-primas; os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional; consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, podendo ter conhecimentos generalizados de legislação e normalização em vigor relativas à sua especialidade.

Equiparação de categorias

2 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham as categorias de técnico de desenho de projectos e técnico de desenho serão automaticamente classificados, respectivamente, nas categorias de desenhador de projectos e desenhador, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

SECÇÃO II

Trabalhadores de direcção e de chefia de departamento ou de serviços

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de direcção e de chefia de departamento ou de serviços são as seguintes:

Director (nível 1). — É o trabalhador com formação técnica adequada que dirige, estuda, organiza e

coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de 1 ou vários dos seus departamentos e ou serviços. Colabora com o órgão de gestão da empresa na definição e estabelecimento dos objectivos gerais e de política empresarial, planeia e programa as acções a desenvolver nos domínios técnico, disciplinar, de organização e outros, controlando o desenvolvimento das acções programadas; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; dirige e controla a actividade da empresa na área da sua competência segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura que permite explorar e dirigir a empresa de uma maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e ou outras e elabora, verifica e controla a execução dos planos orçamentais de exploração e investimento na sua área de responsabilidade.

Chefe de departamento (nível 1-A). — É o trabalhador com formação técnica adequada enquadrado organicamente a nível de departamento. Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores com o mesmo grau de formação, coordenando, dirigindo e organizando um ou vários sectores nas actividades que requerem especialização, tais como as ligadas aos campos financeiro, económico, informático, de produção, ou projectos e sua concretização. Participa em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores do mesmo ou de outro título e grau académico, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento. Os trabalhos poderão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferências ou interligações com outros trabalhos ou actividades da empresa. Dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores adstritos à sua área de actividade.

Chefe de serviços (nível 2). — É o trabalhador com formação técnica adequada que dirige, estuda, organiza, coordena e controla, dentro das orientações e objectivos que lhe foram fixados, o conjunto de actividades integradas organicamente em serviços. Dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores adstritos à sua área de actividade e propõe superiormente as medidas adequadas para a consecução dos objectivos gerais da empresa e melhor articulação com outras áreas de actividade.

Condições de admissão ou nomeação

2 — As admissões ou nomeações para director e chefe de departamento deverão ser feitas, em regra, entre candidatos possuindo formação académica ao nível de licenciatura e competência e experiência profissional devidamente comprovadas no domínio das respectivas áreas de responsabilidade.

3 — As admissões ou nomeações para chefe de serviços deverão ser feitas, em regra, entre candidatos possuindo um curso superior adequado e compe-

tência e experiência profissional devidamente comprovadas no domínio das respectivas áreas de responsabilidade.

Equiparação de categorias

4 — O trabalhador que à data da assinatura deste acordo tenha a categoria de técnico superior especialista será automaticamente classificado em chefe de departamento, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

SECÇÃO I

Trabalhadores de enfermagem

Definição de funções

1 — A categoria profissional e definição de funções dos trabalhadores de enfermagem são as seguintes:

Enfermeiro (nível 6). — É o trabalhador titular da respectiva carteira profissional que tem a seu cargo a execução de tarefas inerentes à sua profissão.

SECÇÃO J

Trabalhadores da exploração de entrepostos frigoríficos

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores da exploração de entrepostos frigoríficos são as seguintes:

Encarregado geral da exploração de entreposto frigorífico (nível 3). — É o trabalhador que no entreposto frigorífico de Pedrouços é responsável técnica e disciplinarmente pelos trabalhadores adstritos à sua área de actividade. É ainda responsável pelo controle e elaboração da documentação relativa ao equipamento de movimentação de cargas e de material de estiva utilizado no entreposto frigorífico pela Docapesca ou por terceiros, bem como pelo controle e pela elaboração da documentação relativa a fornecimentos de gelo e serviço de tractores e zorras prestado a utentes da Docapesca.

Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico (nível 5). — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente o pessoal sob as suas ordens de acordo com as orientações definidas, cumprindo-lhe orientar e distribuir os trabalhos a efectuar nas instalações sob a sua área de responsabilidade, nomeadamente nas câmaras frigoríficas e equipamentos de congelação, bem como no fornecimento de gelo a navios. É ainda responsável pela movimentação e pelo controle dos produtos confiados à responsabilidade do entreposto.

Chefe de abastecimento de gelo (nível 7). — É o trabalhador que dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores sob a sua área de dependência, coadjuvando o respectivo encarregado geral. Dirige e executa os trabalhos e o serviço relativo à venda e

aviamento de gelo. É ainda responsável pela elaboração das requisições ao armazém, pelo recolha e elaboração de toda a documentação relativa a fornecimentos de gelo a navios e outros e pela apresentação diária de contas à tesouraria.

Controlador de entreposto frigorífico (nível 7). — É o trabalhador que, de acordo com as instruções do seu superior hierárquico, controla as operações e confere os respectivos documentos relativos à movimentação dos produtos nas câmaras e nas zonas de trabalho do entreposto frigorífico, nomeadamente a movimentação relativa à actividade de armazenagem frigorífica, congelação e carga ou descarga de meios de transporte marítimos ou terrestres. Elabora os documentos relativos a esse controle ou aos movimentos de mercadorias do entreposto, podendo ainda ser responsável pelo registo em ficheiro das mercadorias movimentadas e ou armazenadas.

Condutor de empilhadores (níveis 8 e 9). — É o trabalhador que conduz empilhadores nas operações de carga ou descarga de meios de transporte marítimos ou terrestres, na movimentação e arrumação de cargas e unidades de estiva correspondentes às operações de armazenagem e congelação. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação do empilhador e pela carga que transporta.

Pesador-conferente de entreposto frigorífico (níveis 8 e 9). — É o trabalhador responsável pela pesagem, identificação e conferência dos produtos movimentados no sector de exploração do entreposto frigorífico, emitindo e distribuindo os respectivos documentos.

Arrumador de câmaras frigoríficas (nível 9). — É o trabalhador que carrega e arruma os produtos congelados ou a congelar nas câmaras frigoríficas ou nos equipamentos de congelação, classificando-os e arrumando-os nas respectivas unidades de estiva; descarrega, carrega e arruma, em meios de transporte terrestre, os produtos congelados ou a congelar destinados ou saídos das câmaras frigoríficas ou equipamentos de congelação, executando estas operações em boas condições de arrumação e higiene; abastece de gelo os paióis dos navios e meios de transporte terrestre.

Condutor de tractores (nível 10). — É o trabalhador que conduz os tractores e as zorras com peixe, gelo, caixas, etc., para qualquer local dentro da empresa, competindo-lhe ainda, findo o trabalho, arrumar, nos locais previstos para esse fim, os tractores e zorras utilizados, bem como zelar pela boa conservação dos mesmos.

Auxiliar de serviço de congelação (nível 13). — É o trabalhador que, sob a orientação de outro trabalhador de qualificação hierárquica superior, procede à manipulação dos produtos a congelar, carregando os equipamentos de congelação ou os seus dispositivos de transporte, acondiciona o produto congelado, efectua a limpeza e conservação das instalações e equipamentos que não exijam qualificação especial.

Auxilia ainda no transporte e manobras das unidades de estiva nas operações que antecedem e sucedem a congelação dos produtos.

Guarda de entreposto frigorífico (nível 13). — É o trabalhador que nos Estrepostos Frigoríficos de Peniche e Matosinhos vigia as respectivas instalações fora dos períodos normais de funcionamento, com vista a detectar ou a impedir qualquer ocorrência que afecte ou possa vir a afectar a segurança das instalações e dos bens ou mercadorias nelas existentes, actuando directamente e ou alertando os responsáveis hierárquicos ou as autoridades competentes, consoante a natureza e gravidade da ocorrência.

Acessos

2 — Os trabalhadores de 2.^a categoria serão automaticamente promovidos à 1.^a categoria ao fim de 4 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a mudança antecipada de categoria desde que os trabalhadores revelem aptidões profissionais, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Equiparação de categorias

5 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham as categorias de encarregado geral, encarregado de movimentação (entrepostos frigoríficos), chefe de câmaras frigoríficas, condutor de empilhadores e pesador-conferente de entreposto frigorífico serão automaticamente classificados, respetivamente, nas categorias de encarregado geral da exploração de entreposto frigorífico, encarregado de movimentação de entreposto frigorífico, controlador de entreposto frigorífico, condutor de empilhadores de 1.^a e pesador-conferente de entreposto frigorífico de 1.^a, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria ou situação anterior.

SECÇÃO L

Trabalhadores de fiscalização e segurança

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de fiscalização e segurança são as seguintes:

Encarregado de fiscalização (nível 5). — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação da actividade dos chefes de fiscalização e dos fiscais e pela vigilância geral das instalações do porto de pesca de Pedrouços. Executa e dirige os trabalhos de fiscalização, cumprindo e fazendo cumprir as instruções recebidas do superior hierárquico e as

normas, regulamentos e outras disposições de fiscalização e segurança superiormente determinadas. Elabora as escalas de serviço e os planos de férias do pessoal.

Chefe de fiscalização (nível 7). — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de fiscalização, substituindo-o, na sua ausência ou impedimento, no turno em que prestar serviço, cumprindo e fazendo cumprir as instruções recebidas do seu superior hierárquico e as normas gerais de fiscalização e segurança. Percorre regularmente os locais de trabalho e a área da concessão do porto de pesca, com vista a detectar ou a impedir qualquer ocorrência que afecte ou possa vir a afectar a segurança de pessoas, instalações, bens ou mercadorias, actuando directamente, por si ou com a coadjuvação de fiscais, e ou alertando os responsáveis hierárquicos ou as autoridades competentes, consoante a natureza e gravidade da ocorrência.

Fiscal de serviço geral (nível 12). — É o trabalhador que executa todas as actividades relacionadas com a fiscalização e segurança em toda a área do porto de pesca de Pedrouços, cumprindo e fazendo cumprir, pelos trabalhadores e utentes do porto de pesca, as normas de fiscalização e segurança estabelecidas e participando superiormente as ocorrências anormais que se verificarem durante o seu turno de serviço. Cabe-lhe ainda, nomeadamente, controlar e registar a entrada e saída, na área da concessão, de pescado, viaturas, materiais, utensílios, mercadorias e outros produtos em trânsito ou depositados.

Fiscal de recintos de lotas (nível 13). — É o trabalhador responsável pela vigilância do pescado existente nos recintos de venda e de levantamento, impedindo a saída de pescado antes do início da lota. Controla a saída do pescado vendido na lota, verificando se as quantidades e espécies contidas em cada caixa correspondem ao indicado no respectivo talão do dia. Competem-lhe ainda dentro dos recintos outras missões atribuídas aos serviços de fiscalização e segurança, bem como o cumprimento das normas e instruções emanadas do chefe de serviços ou, na sua ausência, dos encarregados de fiscalização e dos chefes de fiscalização.

Equiparação de categorias

2 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham as categorias de encarregado de fiscalização e segurança, chefe de fiscalização e segurança e fiscal do serviço de fiscalização e segurança serão automaticamente classificados, respectivamente, nas categorias de encarregado de fiscalização, chefe de fiscalização e fiscal de serviço geral, contanto, para o efeito, toda a antiguidade na categoria ou situação anterior.

Disposição especial

3 — Durante o período normal de funcionamento da empresa haverá sempre um encarregado de fiscalização ou um chefe de fiscalização.

SECÇÃO M

Trabalhadores de higienização, lavagem, limpeza e jardinagem

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de higienização, lavagem, limpeza e jardinagem são as seguintes:

Chefe de limpeza e jardinagem (nível 7). — É o trabalhador que organiza, orienta, vigia e coadjuva, quando necessário, os trabalhos de lavagem de recintos, lotas e outras instalações da DOCAPESCA, de limpeza e conservação de arruamentos e jardins e outros trabalhos de limpeza geral e de jardinagem. É responsável pela execução desses trabalhos, cumprindo e fazendo cumprir as instruções recebidas do seu superior hierárquico.

Trabalhador de higienização, desinfecção e desinfestação (nível 11). — É o trabalhador, sob a dependência hierárquica do inspector higiosanitário, que procede à lavagem dos pavimentos e equipamentos de lota, entreposto frigorífico e outros, com máquinas higienizadoras de alta pressão, zelando pelo seu bom estado de conservação e limpeza. Realiza ainda, sob a orientação do inspector higiosanitário, todas as tarefas inerentes às operações de desinfecção e desinfestação a realizar na área do porto de pesca de Pedrouços.

Jardineiro (nível 12). — É o trabalhador cuja actividade consiste no cultivo de flores, árvores, arbustos e outras plantas, para embelezar parques e jardins; semear relvado, renova-lhe as zonas danificadas e apara-o, mediante tesouras e outras cortadoras especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteros e demais zonas ajardinadas.

Lavador de recintos e lotas (nível 12). — É o trabalhador que procede à limpeza e lavagem dos interiores e exteriores das dependências e instalações da DOCAPESCA.

Trabalhador de limpeza e conservação de arruamentos e jardins (nível 12). — É o trabalhador que procede à limpeza, lavagem e arrumação dos interiores e exteriores das dependências e instalações da DOCAPESCA. Procede ainda à lavagem, limpeza e conservação dos arruamentos e ajardinados, podendo, no último caso, proceder à sua rega.

Guarda de sanitários (nível 13). — É o trabalhador responsável pela vigilância de instalações sanitárias e pela sua manutenção em perfeitas condições de limpeza e higiene, devendo informar o seu superior hierárquico de qualquer deficiência de funcionamento das instalações sanitárias ou de qualquer ocorrência anormal verificada durante o seu horário de trabalho.

Trabalhador de limpeza (nível 13). — É o trabalhador que limpa e arruma os vários gabinetes, salas, escritórios e respectivos corredores, halls, instalações sanitárias, escadas, etc. Limpa superfícies,

varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua ilustração; remove o pó dos cortinados, estores, carpetes, alcatifas ou outros revestimentos, batendo, varrendo ou escovando. Tira manchas das paredes, tectos e móveis; dá brilho aos objectos metálicos, lava vidros e persianas, arruma as peças de mobiliário, objectos de decoração, etc. Manobra os equipamentos que forem postos à sua disposição para facilitar o trabalho, tais como aspiradores, enceradoras ou outros.

Equiparação de categorias

2 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham a categoria de trabalhadores de higienização serão automaticamente classificados na categoria de trabalhador de higienização, desinfecção e desinfestação, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria ou situação anterior.

SECÇÃO N

Trabalhadores de hotelaria

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Trabalhadores de cozinha

Chefe de cozinha (nível 7). — É o trabalhador que, nos turnos com 3 ou mais cozinheiros, chefia, coordena e orienta todo o serviço de confecção das refeições. Dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação, confecção dos pratos e tipos de garnições a servir, acompanha o andamento dos cozinharados e, quando necessário, executa ou coadjuva as operações de preparação, confecção e guarnição dos pratos. Zela pela ordem e limpeza de todas as instalações e utensílios inerentes à cozinha. Colabora na elaboração das ementas e requisita à despensa os géneros necessários para a confecção das mesmas, tendo em atenção a natureza e o número de refeições a servir; verifica os géneros a utilizar e é responsável pela boa confecção das refeições, qualitativa e quantitativamente. Elabora diariamente os registos e mapas dos consumos.

Cozinheiro (níveis 10, 11 e 12). — É o trabalhador que prepara, tempura e cozinha os alimentos destinados às refeições; prepara o peixe, os legumes, as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guardece os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Procede à limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

b) Trabalhadores de refeitório

Chefe de refeitório (nível 7). — É o trabalhador que chefia e coordena o trabalho dos empregados de balcão/mesa e empregados de refeitório adstritos ao seu turno de serviço. Requisita géneros, louças e demais utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento do refeitório. Controla as refeições fornecidas aos trabalhadores do re-

feitorio, bem como aos demais trabalhadores da empresa e outros utentes, velando para que as refeições fornecidas correspondam às refeições marcadas, e elabora, posteriormente, os mapas justificativos das refeições servidas e géneros consumidos. Distribui as tarefas ao pessoal do refeitório, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina.

Empregado de balcão/mesa (nível 12). — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão ou de mesa nos refeitórios e bares da empresa. Serve refeições, bebidas e outros produtos alimentares, executa ou colabora na arrumação e higiene do refeitório e bares, estende toalhas e dispõe as louças, talheres, copos, guardanapos e demais utensílios necessários ao serviço.

Empregado de refeitório (nível 13). — É o trabalhador que executa o trabalho de lavagem, limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações, nomeadamente na limpeza e higienização dos refeitórios e bares.

c) Trabalhadores de aprovisionamento e controle

Controlador de caixa (níveis 8 e 10). — É o trabalhador que controla todo o movimento das caixas registadoras, faz a conferência de todos os mapas de registo, bem como das importâncias a entregar diariamente na tesouraria. Realiza ainda outras conferências e controlos relacionados com o movimento de refeições, senhas utilizadas e marcações efectuadas. Faz a venda, no balcão ou nas caixas registadoras, das senhas destinadas a consumos nos refeitórios e bares; factura as senhas vendidas. Elabora mapas de controle e executa todos os demais serviços relacionados com o controle do movimento diário dos refeitórios e bares. Compõe e afixa os quadros das ementas.

Despenseiro (nível 10). — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui os 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, sargadeiras, 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 periodicamente 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.

Ajudante de despenseiro (nível 13). — É o trabalhador que colabora com o despenseiro no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa. Pode ter que acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

Acessos

2 — Os profissionais de 3.^a categoria serão automaticamente promovidos à 2.^a categoria ao fim de 2 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os profissionais de 2.^a serão automaticamente promovidos a 1.^a ao fim de 4 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica a mudança antecipada de categoria desde que os trabalhadores revelem aptidões profissionais, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Equiparação de categorias

6 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham a categoria de copeiro serão automaticamente classificados na categoria de empregado de refeitório, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

SECÇÃO O

Trabalhadores de informática

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de informática são as seguintes:

Analista informático (nível 2). — É o trabalhador que executa trabalhos de análise funcional e de concepção de sistemas informáticos. Coordena os trabalhos de análise orgânica, programação e implantação das aplicações, podendo encarregar-se da sua execução nos casos de maior complexidade. Coordena ou executa os trabalhos de geração ou manutenção dos sistemas operativos.

Programador-analista (nível 3). — É o trabalhador que elabora os programas de maior complexidade e colabora, com o analista, na elaboração de análise orgânica e na geração e manutenção dos sistemas operativos ou executa-os isoladamente, nos casos de menor complexidade.

Programador (nível 4). — É o trabalhador que, a partir das indicações da análise, executa as tarefas de desenvolvimento lógico, codificação, testes, documentação e instruções de operação dos programas. Elabora, para os casos mais complexos, a linguagem de *job control*, necessária à execução e encadeamento dos programas. Apoia os operadores e utilizadores da informática na utilização dos programas e *packages* em exploração.

Operador de sistema (nível 6). — É o trabalhador que opera equipamentos de tratamento automático de informação, nomeadamente computador central, seus periféricos e minicomputadores. Planeia e controla a execução das tarefas de processamento, de acordo com as respectivas instruções de operação. Coordena a execução das várias tarefas ligadas ao tratamento automático, recepção de documentos, registo de dados e expedição de resultados, de modo a garantir a compatibilidade de prazos, ficheiros e equipamentos. Elabora a linguagem de *job control*, necessária à execução e encadeamento de programas, e promove a execução de processamentos através de parametrização de programas utilitários. Efectua operações elementares de manutenção preventiva e de controle das condições ambientais relativas aos equipamentos, promovendo a intervenção dos serviços competentes, de modo a garantir a sua perfeita operacionalidade.

Operador de aplicações (nível 7). — É o trabalhador do centro de informática responsável pela introdução, em computador, dos elementos de informação das várias aplicações em exploração, operando máquinas clássicas de recolha de dados ou terminais conectados directamente ao computador. Analisa as mensagens de erro referentes aos dados introduzidos, procedendo à sua correcção de acordo com instruções permanentes apropriadas. É ainda responsável pelo controle e arquivo dos suportes de informação directamente ligados à sua actividade.

Operador de computador (nível 7). — Opera directamente sobre os computadores e equipamento periférico em centros de tratamento automático da informação. Opera e controla o sistema automático de processamento de dados. É da sua competência a preparação do equipamento, isto é, montar bandas, discos, carregar os cartões, alimentar as impressoras, etc.

Operador de registo de dados (nível 8). — É o trabalhador que opera e controla máquinas de registo de informação, como sejam, máquinas de perfurar cartões ou fitas, de registos em bandas ou disquetes ou qualquer outro tipo de equipamento de recolha de dados, que posteriormente serão utilizados em centros de processamento de dados.

Condições especiais de admissão

2 — Apenas poderão ser admitidos para profissionais de informática os trabalhadores que, para além de possuírem o curso geral dos liceus ou equivalente, demonstrem possuir um curso de habilitações profissionais para o desempenho das respectivas funções, ministrado por entidade considerada idónea.

Equiparação de categorias

3 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham a categoria de operador de computador serão automaticamente classificados na categoria de operador de sistema, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria ou situação anterior.

SECÇÃO P

Trabalhadores das lotas

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores das lotas são as seguintes:

Encarregado geral das lotas (nível 3). — É o trabalhador responsável pela melhor e mais funcional execução dos trabalhos das lotas. Dirige, orienta e coordena técnica e disciplinarmente os trabalhadores do seu sector. Cumpre e faz cumprir as respectivas disposições legais, contratuais e regulamentares, bem como fiscaliza e examina toda a orientação da venda do pescado.

Encarregado de lota (nível 5). — É o trabalhador responsável pela melhor e mais funcional execução dos trabalhos da lota que lhe for atribuída pelo encarregado geral das lotas, competindo-lhe ainda coadjuvar o encarregado geral das lotas.

Caixa de lota (níveis 10, 11 e 12). — É o trabalhador que efectua a cobrança da venda do pescado, independentemente da modalidade do pagamento, bem como procede ao serviço de pagamentos e recebimentos. Finda a lota, elabora a documentação inerente aos recibimentos e pagamentos efectuados, que entrega na tesouraria com o produto da cobrança.

Escriturário de lota (níveis 10, 11 e 12). — É o trabalhador a quem compete efectuar a documentação relacionada com a venda do pescado, sendo esta efectuada em lota ou por requisição ou outro meio; efectua o lançamento dos impostos e taxas, confere, sela, data e procede à recepção e entrega dessas documentações e elabora estatísticas. Eventualmente, mas sempre que necessário, exercerá as funções de caixa de lota.

Vendedor (níveis 10, 11 e 12). — É o trabalhador a quem compete efectuar a vendagem do pescado, efectuar o livro de vendas, conforme as instruções, e, eventualmente, mas sempre que necessário, exercer funções de escriturário de lota.

Acessos

2 — Os caixas de lota, escriturários de lota e vendedores de 3.^a categoria ou de 2.^a categoria serão automaticamente promovidos, respectivamente, à 2.^a categoria ou à 1.^a categoria quando completarem 4 anos de exercício de funções na categoria anterior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Para os efeitos do n.^o 2 não conta a antiguidade anterior a Outubro de 1980 na 3.^a categoria ou na 2.^a categoria, conforme os casos.

Equiparação de categorias

5 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham as categorias de chefe de lotas e de ajudante de chefe de lotas serão automaticamente classificados nas categorias de encarregado geral das lotas e encarregado de lota, respectivamente, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria ou situação anterior.

SECÇÃO Q

Trabalhadores, recepcionistas e telefonistas

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores recepcionistas e telefonistas são as seguintes:

Recepçãoista (níveis 7 e 8). — É o trabalhador que recebe, identifica, orienta, encaminha e presta assistência aos utilizadores e público dentro das instalações da empresa; realiza comunicações telefónicas internas, externas e internacionais; localiza os destinatários das chamadas; fornece informações dentro do seu âmbito de acção; executa o registo de chamadas interurbanas, internacionais e dos telegramas expedidos. Efectua os preparativos necessários para a transmissão de mensagens por *telex*, numa ou mais línguas estrangeiras, e transmite-as; recebe mensagens transmitidas por telemóveis ou *telex* e encaminha-as para os destinatários; arquiva mensagens para consultas posteriores. Realiza ainda, se necessário, trabalhos dactilográficos e outras tarefas administrativas no âmbito da sua actividade; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço e pelo bom estado de conservação das instalações e equipamentos.

Telefonista (níveis 10 e 11). — É o trabalhador que realiza comunicações telefónicas internas, externas e internacionais; localiza os destinatários das chamadas; fornece informações dentro do seu âmbito de acção; executa o registo de chamadas interurbanas, internacionais e dos telegramas expedidos por via telefónica e executa outras tarefas complementares inerentes à sua profissão. Providencia pela manutenção do material para normal funcionamento do serviço, zelando pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento.

Acessos

2 — Os trabalhadores de 2.^a categoria serão automaticamente promovidos à 1.^a categoria ao fim de 4 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica a mudança antecipada de categoria desde que

os trabalhadores revelem aptidões profissionais, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

Equiparação de categorias

5 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham a categoria de telefonista serão automaticamente classificados na categoria de telefonista de 2.ª, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria ou situação anterior.

SECÇÃO R

Trabalhadores rodoviários e da estação de serviço

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores rodoviários e da estação de serviço são as seguintes:

a) Trabalhadores rodoviários

Motorista (nível 8). — É o trabalhador que, deviamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras ou pesadas, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga.

b) Trabalhadores da estação de serviço

Encarregado da estação de serviço (nível 5). — É o trabalhador que, de acordo com o seu superior hierárquico, dirige técnica e disciplinarmente o grupo de trabalhadores adstritos à estação de serviço; faz a recepção do combustível; orienta e colabora nos trabalhos de conservação do equipamento e instalações; zela pelo bom estado de limpeza da estação de serviço; promove acções no sentido de melhorar a eficiência e qualidade dos serviços prestados ao público; faz com que os planos de lubrificação do material de elevação e transporte sejam integralmente cumpridos; executa os trabalhos e serviços de uma estação de serviço; elabora documentos referentes aos serviços prestados, requisições ao armazém e apresentação diária de contas à tesouraria.

Lubrificador-lavador (nível 11). — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder: à lavagem e lubrificação dos veículos automóveis e industriais, equipamento móvel de elevação e transporte e outros; mudança de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial; à verificação dos níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões; preparação das máquinas de lavar e à limpeza interior das viaturas; montagem e desmontagem de pneus e reparação de câmaras-de-ar; substituição de velas, platinados, filtros de óleo e de ar, etc.; à manutenção dos pontos de lubrificação e do equipamento de lavagem e lubrificação; à limpeza das instalações em que trabalham.

Abastecedor de combustíveis (nível 12). — É o trabalhador que faz o abastecimento e ou venda de carburantes e todos os demais produtos ligados à

actividade, competindo-lhe cuidar das bombas e prestar assistência à clientela, nomeadamente verificação e correcção de óleo do motor, água e pressão dos pneus, podendo, eventualmente, proceder à oclusão de pneus e câmaras-de-ar.

SECÇÃO S

Trabalhadores de sectores oficiais

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de sectores oficiais são as seguintes:

Encarregado geral oficina (nível 3). — É o trabalhador que, de acordo com a orientação do seu superior hierárquico, dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores adstritos à sua área de responsabilidade na execução de trabalhos de reparação, conservação e novas obras; planeia os trabalhos a executar de acordo com as exigências do serviço, tendo em conta as necessidades da empresa e as prioridades estabelecidas; elabora relatórios técnicos e outros e propõe métodos e processos de execução mais adequados às exigências dos trabalhos a realizar.

Encarregado oficina (nível 5). — É o trabalhador que, de acordo com o seu superior hierárquico, dirige técnica e disciplinarmente o grupo de trabalhadores adstritos à sua área; executa, isolado ou em equipa, trabalhos de especial responsabilidade no campo da sua especialização profissional; elabora toda a documentação, relatórios e escalonamento de trabalho e de pessoal referentes à sua área de actividade.

Operário-chefe (nível 7). — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Operário principal (nível 7). — É o trabalhador que, sob orientação do seu superior hierárquico, coordena e executa trabalhos da sua especialidade, podendo ser incumbido de chefiar um grupo de profissionais da mesma actividade.

a) Trabalhadores de construção civil

Carpinteiro (níveis 8, 10 e 11). — É o trabalhador que executa trabalhos de carpintaria geral podendo ainda eventualmente fazer reparações simples de móveis; efectua a preparação de madeiras, seus derivados ou materiais afins, com máquinas e ferramentas; realiza trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações; executa, assenta e ajusta cofragens; efectua a conservação das máquinas e ferramentas; interpreta desenhos ou *croquis* referentes aos trabalhos a executar.

Pedreiro (níveis 8, 10 e 11). — É o trabalhador que executa predominantemente caboucos e paredes em alvenaria; doseia argamassas; repara paredes e tectos executando esboços, rebocos, rocos e guarneimentos; assenta azulejos, mosaicos, fixa acessórios, faz assen-

tamento de manilhas, tubos e cantarias; executa peças em betão armado, maciços, pilares, lajes de pavimento e outros trabalhos inerentes à sua profissão.

Auxiliar oficina (nível 13). — É o trabalhador que, sob a orientação de outro trabalhador de qualificação hierárquica superior, realiza trabalhos que não exigem qualificação especial, executa trabalhos de carga, transporte, arrumação e descarga, procede à limpeza e vigilância das instalações e do equipamento.

Praticante de construção civil (nível 13). — É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuva os oficiais e cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

b) Trabalhadores electricistas

Electricista (níveis 8 e 10). — É o trabalhador responsável pela execução dos trabalhos da sua especialidade, nomeadamente desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas; pesquisa e repara avarias; procede ao ensaio e afinação de equipamentos e circuitos eléctricos; executa novas instalações e, sempre que necessário, utiliza aparelhos de medida; elabora relatórios de avarias e outros; lê e interpreta desenhos e esquemas e especificações técnicas.

Pré-oficial electricista (nível 11). — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que cooperando com eles executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Auxiliar oficina (nível 13). — É o trabalhador que, sob a orientação de outro trabalhador de qualificação hierárquica superior, realiza trabalhos que não exigem qualificação especial, executa trabalhos de carga, transporte, arrumação e descarga, e procede à limpeza e vigilância das instalações e do equipamento.

Praticante electricista (nível 13). — É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

c) Trabalhadores metalúrgicos

Canalizador (níveis 8, 10 e 11). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa ou repara canalizações em edifícios, instalações industriais ou outros locais, incluindo montagem de louças sanitárias; lê e interpreta desenhos.

Electromecânico (níveis 8 e 10). — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem, reparação, conservação e afinação de diversas máquinas e conjuntos mecânicos e executa os trabalhos de electricidade necessários à desmontagem, montagem e reparação de equipamento electromecânico; lê e interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas.

Pintor (níveis 8, 10 e 11). — É o trabalhador que, empregando a ferramenta adequada, prepara ou repara superfícies para pintar, prepara e aplica massas,

betumando ou barrando, alegra fendas, desmonta e monta pequenas peças, tais como apliques e outras; pinta manual ou mecanicamente, aplicando primários, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas de água, alumínios, betuminosos, prepara, ensaia e afina cores e enverniza.

Serralheiro civil (níveis 8, 10 e 11). — É o trabalhador que executa trabalhos de serralharia civil, relacionados com o fabrico, montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens de circuitos vários, caixilharias, quadros, andaimes, ferragens, acessórios e outros; lê e interpreta desenhos de fabrico ou montagem e executa traçagens simples e opera máquinas-ferramentas.

Serralheiro mecânico (nível 8, 10 e 11) — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem, reparação, conservação e afinação de máquinas, motores, bombas e conjuntos mecânicos, com exceção de instrumentos de precisão e de instalações eléctricas; executa peças e outros trabalhos à bancada ou utiliza máquinas-ferramentas; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem.

Soldador (nível 8, 10 e 11) — É o trabalhador que executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno; recupera peças através de enchimento por fusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem.

Torneiro mecânico (nível 8, 10 e 11) — É o trabalhador que executa, rectifica ou repara em torno mecânico, peças com exigências de acabamentos e tolerâncias; utiliza aparelhos de medida de precisão; utiliza eventualmente outras máquinas-ferramentas; prepara o torno mecânico, e se necessário, as ferramentas de corte que precisa; lê e interpreta desenhos ou croquis e efectua traçagens e croquis.

Auxiliar oficina (nível 13) — É o trabalhador que, sob a orientação de outro trabalhador de qualificação hierárquica superior, realiza trabalhos que não exigem qualificação especial, executa trabalhos de carga, transporte, arrumação e descarga e procede à limpeza e vigilância das instalações e do equipamento.

Praticante metalúrgico (nível 13) — É o trabalhador que se inicia na profissão, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Acessos

2 — Os profissionais de 3.^a categoria e os pré-oficiais electricistas serão automaticamente promovidos a oficiais de 2.^a categoria ao fim de 2 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os profissionais de 2.^a categoria serão automaticamente promovidos à 1.^a categoria ao fim de 4 anos de permanência naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito

de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

5 — Os praticantes, logo que completem 2 anos de serviço efectivo naquela categoria ou terminem o curso adequado ao exercício das suas funções, serão automaticamente promovidos a profissionais de 3.^a categoria ou a pré-oficiais electricistas, conforme os casos.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica a mudança antecipada de categoria, desde que os trabalhos revelem aptidão profissional, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

7 — A distribuição das categorias profissionais obedece em cada secção a 1 operário-chefe por cada 6 profissionais.

Equiparação de categorias

8 — Os trabalhadores que à data da assinatura deste acordo tenham as categorias a seguir mencionadas serão automaticamente classificados nas categorias abaixo designadas, contando, para o efeito, toda a antiguidade na categoria anterior.

Categorias profissionais	Novas categorias
Encarregado geral	Encarregado geral oficial.
Encarregado de oficinas	Encarregado oficial.
Chefe de equipa oficial	Operário-chefe.
Mecânico auto	Serralheiro mecânico.
Oficial electricista	Electricista.
Soldador de electroarco ou oxí-acetilénico	Soldador.
Auxiliar de construção civil	Auxiliar oficial.
Auxiliar electricista	Auxiliar oficial.
Auxiliar metalúrgico	Auxiliar oficial.

SECÇÃO T

Trabalhadores de serviço social

Definição de funções

1 — A categoria profissional e definição de funções dos trabalhadores de serviço social são as seguintes:

Técnico de serviço social (nível 3). — É o trabalhador que diplomado pelo Instituto Superior de Serviço Social que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução dos problemas humanos provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Proporciona aos trabalhadores informação adequada sobre a utilização dos recursos existentes em matéria de equipamento social e intervém na resolução dos problemas resultantes das deficiências desse mesmo equipamento. Participa, sempre que solicitado, nos grupos interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas humanos individuais e colectivos decorrentes ou relacionados com a situação dos trabalhadores. Participa, através da recolha e do fornecimento de elementos e da realização de projectos de carácter social, na definição e concretização da política social do pessoal.

Garantias do exercício da profissão

2 — Aos técnicos do serviço social é assegurada a salvaguarda do segredo profissional, pelo que lhes é garantido:

- A não exigência de informações, de carácter privado, sobre os trabalhadores;
- A inviolabilidade do correio recebido e expedido;
- Gabinete com telefone e ficheiro e arquivo particular.

3 — É garantido a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo o livre acesso ao serviço social, sem que para isso se torne necessário a comunicação ao respectivo chefe hierárquico do assunto que se pretende tratar.

4 — Ao técnico de serviço social, não podem ser atribuídas funções que de qualquer forma impliquem ações de fiscalização ou disciplinares ou indirectamente possam prejudicar a carreira profissional dos trabalhadores.

5 — Os técnicos de serviço social são responsáveis pela escolha e aplicação dos processos utilizados nos actos profissionais.

6 — Aos técnicos de serviço social em serviço na empresa é garantido o acesso a todos os escalões da hierarquia, assim como o acesso aos locais de trabalho.

7 — O serviço social deve estar inserido na estrutura hierárquica em que se decide a política interna respeitante ao pessoal.

8 — A entidade patronal providenciará os meios de deslocação do técnico de serviço social no exercício da sua função.

9 — Aos técnicos de serviço social serão assegurados os seus direitos, de acordo com as exigências das normas legais em vigor e ser-lhes-á facultado o aperfeiçoamento técnico-profissional de acordo com as possibilidades e normas da empresa.

10 — O serviço social funcionará em estreita colaboração com as comissões sindicais, medicina no trabalho e higiene e segurança no trabalho.

SECÇÃO U

Trabalhadores de tráfego marítimo e de cais

Definição de funções

1 — As categorias profissionais e definição de funções dos trabalhadores de tráfego e de cais são as seguintes:

- Trabalhadores da torre de sinais

Operador radiotelefonista/sinais (nível 8). — É o trabalhador que transmite e recebe comunicações em radiotelefone VHF. Recebe telegramas via Lisboa-rádio e Marconi, comunicando o seu conteúdo aos respectivos serviços. Faz avisos aos navios, utilizando os meios

de sinalização adequados. Opera ainda com os equipamentos existentes na torre de sinais e outros meios para exercer o controlo de acesso à doca de pesca de Pedrouços, de acordo com as respectivas instruções publicadas em edital da Capitania do Porto de Lisboa. Comunica às autoridades respectivas qualquer ocorrência verificada a bordo dos navios ou na área da concessão e ao serviço de fiscalização e segurança, se for caso disso. Preenche os respectivos registo que, pelas normas internas da empresa, incumbem à torre de sinais.

Operador da torre de sinais (nível 9). — É o trabalhador que recebe telegramas via Lisboa-rádio e Marconi, comunicando o seu conteúdo aos respectivos serviços. Faz avisos aos navios, utilizando os meios de sinalização adequados. Opera ainda com os equipamentos existentes na torre de sinais e outros meios para exercer o controlo de acesso à doca de pesca de Pedrouços, de acordo com as respectivas instruções publicadas em edital da Capitania do Porto de Lisboa. Comunica às autoridades respectivas qualquer ocorrência verificada a bordo dos navios ou na área da concessão e ao serviço de fiscalização e segurança, se for caso disso. Preenche os respectivos registo que, pelas normas internas da empresa, incumbem à torre de sinais.

b) Trabalhadores de cais e acostagem

Encarregado de cais (nível 5). — É o trabalhador responsável pela verificação do estado da doca (área molhada e cais) e pelo cumprimento das normas de movimentação dos navios, devendo prestar a assistência necessária às manobras. Deve ainda efectuar e orientar os trabalhos de marinaria e de conservação de embarcações miúdas na área molhada da doca. Toma parte nas respectivas operações de fiscalização emanadas pelos superiores.

Marinheiro de cais (nível 12). — É o trabalhador que cuida do estado da doca (área molhada e cais) presta a assistência necessária às manobras dos navios, executa trabalhos de marinaria e conservação de embarcações miúdas, fornece água ou outros serviços de assistência a navios, tripula e conduz embarcações miúdas na área molhada da doca, toma parte nas respectivas operações de fiscalização emanadas pelos superiores.

Condições especiais de admissão

2 — Só poderão ser admitidos como radiotelefonista/sinais e operador da torre de sinais os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas legais.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima
1 1-A	Director Chefe de departamento	47 000\$00 40 000\$00

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima
2	Analista informático Chefe de serviços Técnico superior (grau i) Inspector higio-sanitário Médico do trabalho	33 300\$00
3	Chefe de central de frio Chefe de repartição Encarregado geral de descarga e manipulação de pescado Encarregado geral da exploração de entreposto frigorífico Encarregado geral das lotas Encarregado geral oficinal Programador-analista Técnico de serviço social Técnico superior (grau ii)	26 500\$00
4	Chefe de secção Programador Técnico de 1. ^a	23 700\$00
5	Encarregado de cais Encarregado da central de vapor Encarregado da estação de serviço Encarregado de descarga e manipulação de pescado Encarregado de lota Encarregado de movimentação de entreposto frigorífico Encarregado oficinal Encarregado de fiscalização Maquinista chefe de instalações frigoríficas Técnico de 2. ^a	21 500\$00
6	Controlador de stocks de sobresselentes e materiais de oficinas Desenhador de projectos Electromecânico de refrigeração de 1. ^a Enfermeiro Operador de sistema	20 300\$00
7	Chefe de abastecimento de gelo Chefe de cozinha Chefe de fiscalização Chefe de limpeza e jardinagem Chefe de refeitório Controlador de entreposto frigorífico Desenhador de 1. ^a Electromecânico de refrigeração de 2. ^a Maquinista de instalações frigoríficas Oficial administrativo de 1. ^a Operador de aplicações Operador de computador Operário-chefe Operário principal Recepçãoista de 1. ^a	19 700\$00
8	Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a Cobrador de 1. ^a Condutor de empilhadores de 1. ^a Controlador de caixa de 1. ^a Desenhador de 2. ^a Electricista de 1. ^a Electromecânico de 1. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Motorista Oficial administrativo de 2. ^a Operador radiotelefonista — sinais Operador de registo de dados Pedreiro de 1. ^a Pesador-conferente de entreposto frigorífico de 1. ^a	19 000\$00

Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima	Nível	Categorias profissionais	Remuneração mínima
	Pintor de 1. ^a Recepçãoista de 2. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a			Abastecedor de combustíveis Caixa de lota de 3. ^a Conservador de material Cozinheiro de 3. ^a Empregado de balcão-mesa Escriturário de lota de 3. ^a Fiel de balança Fiscal de serviço geral Jardineiro Lavador de recintos e lotas Marinheiro de cais Trabalhador de limpeza e cons. de arruamentos e jardins Vendedor de 3. ^a	
9	Arrumador de câmaras frigoríficas Condutor de empilhadores de 2. ^a Cortador Operador de torre de sinais Paneiro Pesador-conferente de entreposto frigorífico de 2. ^a Trabalhador de porão	18 700\$00			16 800\$00
10	Arrumador/guarda de lotas Caixa de lota de 1. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Condutor de descarga Condutor de tractores Controlador de caixa de 2. ^a Cozinheiro de 1. ^a Despenseiro Electricista de 2. ^a Electromecânico de 2. ^a Escotilheiro/portaleiro Escriturário de lota de 1. ^a Fogueiro de 2. ^a Guincheiro da fábrica de gelo Guincheiro/grueiro Lavador/arrumador Oficial administrativo de 3. ^a Operador de máquinas auxiliares de escritório de 1. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Puxeiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador de 2. ^a Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Vendedor de 1. ^a	18 000\$00	13	Ajudante de despenseiro Aspirante administrativo Auxiliar de armazém Auxiliar de serviço de congelação Auxiliar oficinal Contínuo-porteiro Empregado de refeitório Escolhedor de lota Fiscal de recintos de lotas Guarda de entreposto frigorífico Guarda de sanitários Guarda de vestiários Praticante de construção civil Praticante electricista Praticante metalúrgico Trabalhador de limpeza	15 500\$00
11	Ajudante de fiel de armazém Caixa de lota de 2. ^a Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 3. ^a Condutor de carrinhos Cozinheiro de 2. ^a Escolhedor/classificador (descarga) Escolhedor/classificador (lota) Escolhedor/classificador de descarga e lota Escriturário de lota de 2. ^a Fogueiro de 3. ^a Lubrificador/lavador Operador de máquinas auxiliares de escritório de 2. ^a Pedreiro de 3. ^a Pesador Pintor de 3. ^a Pré-oficial electricista Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a Trabalhador de descarga e manipulação de pescado Trabalhador de higienização, desinfecção e desinfestação Vendedor de 2. ^a	17 500\$00	14	Arrasta Trabalhador de descarga e manipulação de pescado em regime de aprendizagem	13 800\$00

ANEXO III

Trabalhadores ao serviço da DOCAPESCA no sector de descarga e manipulação de pescado

Organização do trabalho

1 — No sector de descarga e manipulação de pescado, os trabalhos de descarga e manipulação serão exercidos em sistema de rotação e os trabalhadores da descarga e manipulação de pescado serão distribuídos por grupos de descarga e grupos de manipulação, dentro do horário em vigor, cuja constituição depende do serviço a desempenhar em cada dia, do tipo de navio, estado do pescado, espécies, tamanhos e quantidades de pescado a tirar.

2 — O encarregado geral da descarga e manipulação de pescado, ou quem o substituir, orientará os trabalhos do sector, reforçando ou reduzindo os grupos de trabalhadores, de modo que o trabalho termine para todos ao mesmo tempo, ou em tempo próximo. Pode facultar a saída dos trabalhadores antes do termo do período normal de trabalho, à medida que as exigências do serviço o forem permitindo.

3 — a) Os grupos de descarga são constituídos por trabalhadores das categorias: trabalhador de porão, paneiro, escotilheiro-portaleiro, guincheiro-grueiro, puxeiro, lavador-arrumador, condutor de descarga e trabalhador de descarga e manipulação de pescado.

b) Os grupos de manipulação são constituídos por trabalhadores das categorias: cortador, escolhedor-classificador (descarga), escolhedor-classificador (lota), escolhedor-classificador de descarga e lota, escolhedor de lota e trabalhador de descarga e manipulação de pescado.

c) Na constituição dos grupos de descarga e de manipulação observar-se-á o predomínio dos trabalhadores com mais experiência no tipo de peixe a descarregar e manipular.

d) O trabalhador exerce normalmente as funções específicas da sua categoria, podendo, contudo, exercer qualquer outra função, quando necessário, auferindo o salário da categoria mais elevada, se for caso disso.

4 — a) O encarregado geral, ou quem o substituir, indicará aos grupos de descarga e grupos de manipulação o navio onde cada um desses grupos deve iniciar o trabalho. Os grupos ficam sob a responsabilidade directa de encarregados de descarga e manipulação de pescado.

b) Dentro do período normal de trabalho, e uma vez findo o trabalho nos navios com menos de 15 t descarregadas, os grupos de descarga e de manipulação descarregarão e manipularão seguidamente, quando necessário, o pescado de outros navios que o encarregado geral, ou quem o substituir, lhes indicar.

c) O encarregado geral, ou quem o substituir, indicará o pescado que deverá ser sujeito a uma ou a duas escolhas. No caso de uma única escolha, esta será executada pelos escolhedores-classificadores de descarga e lota que para o efeito seguirão o horário de descarga ou de escolha da lota, em regime de rotação, conforme a necessidade do serviço, pelo que serão escalados todas as sextas-feiras para o horário a cumprir na semana seguinte.

d) Todas as sextas-feiras será escalado um grupo de escolhedores-classificadores (lota) e escolhedores-classificadores de descarga e lota, em sistema de rotação, para na semana imediata pegarem ao trabalho no início das operações de descarga, a fim de fazer mesas, escolher, ariar e pesar o pescado. Estes trabalhadores deverão sempre terminar o seu trabalho ao mesmo tempo que o pessoal do grupo de descarga.

e) Para prestar serviço no recinto da Inspecção Higio-Sanitária da CML, instalado na DOCAPESCA, serão escalados escolhedores-classificadores (lota) e escolhedores-classificadores de descarga e lota, em sistema de rotação, para na semana imediata pegarem ao trabalho no início da lota. Findo o serviço na inspecção higio-sanitária, o encarregado geral, ou quem o substituir, facultará a saída destes trabalhadores.

5 — a) Os trabalhos com pescado ou produtos congelados terão início à hora de abertura do entreposto frigorífico. Quando as circunstâncias aconselhem que o trabalho se realize em regime continuado, serão escalados grupos para actuarem de 9 em 9 horas.

b) Nos navios congeladores, os trabalhadores de porão em cada 60 minutos trabalharão durante 40 minutos no porão e permanecerão 20 minutos no convés, para descanso.

c) Aos grupos de descarga e manipulação do pescado congelado compete a descarga ou a carga de produtos transportados ou a transportar por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

d) Aos escolhedores-classificadores (lota) e escolhedores-classificadores de descarga e lota, além das atribuições constantes da definição de funções, compete ainda executar as operações necessárias para a arrumação classificada, nas paletes, do pescado congelado destinado às câmaras frigoríficas e o ensacamento do pescado a granel ou a sua arrumação em unidade de estiva adequada, executada no solo ou dentro de veículos de transporte terrestre.

e) Dentro do horário normal de trabalho, os trabalhadores que procedem às operações de descarga ou manipulação dos produtos oriundos ou com destino ao entreposto frigorífico poderão transitar do trabalho iniciado para outro trabalho em navio, veículo de transporte terrestre ou câmara frigorífica, não sendo necessariamente exigido que o trabalho anterior tenha sido concluído. No interior das câmaras frigoríficas o regime de trabalho é o constante do anexo IV, n.º 3, alíneas a) e b).

6 — Dadas as características específicas dos trabalhos de descarga e manipulação de pescado, é o seguinte o regime de feriados aplicável aos trabalhadores deste sector:

a) As folgas correspondentes ao trabalho prestado nos feriados de terça-feira de Carnaval, Corpo de Deus, 10 e 13 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 e 8 de Dezembro serão gozadas na véspera destes dias, excepto quando o feriado seja à segunda-feira, caso em que, enquanto durar o actual sistema de lota, o feriado será gozado nesse dia ou, se o não for, será aplicado o regime da cláusula 60.º, n.º 2. Este regime não é aplicável aos trabalhadores escalados para a descarga e manipulação de congelados;

b) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias. Não se realizarão, consequentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles. Exceptuam-se os trabalhos de descarga e de manipulação de congelados no entreposto frigorífico que poderão ser efectuados nos dias 24 e 30 de Abril. Neste caso, os trabalhadores que efectuarem esse trabalho terão direito a descansar na segunda-feira seguinte;

c) Até 30 de Novembro de cada ano, será fixada a relação dos dias em que não se realizam descargas e lotas no ano seguinte.

ANEXO IV

Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores com horários de 36 horas semanais resultantes da alteração do horário praticado até 30 de Junho de 1980, será assegurada, durante a vigência do presente acordo, a remuneração adicional de 9,1 % da remuneração base da respecti-

va categoria profissional, equivalente ao aumento de horas de trabalho que resultou dessa alteração de horário. Os montantes do adicional serão arredondados para metade da centena ou para a centena de escudos imediatamente superior.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor na mesma data da tabela salarial.

3 — Trabalho em câmaras frigoríficas e túneis de congelação:

- a) Os trabalhadores que permaneçam continuadamente durante quarente minutos, no interior de câmaras frigoríficas terão direito, no fim deste período, a suspender o trabalho no interior das câmaras e a descansar, à temperatura ambiente, nos 20 minutos imediatos;
- b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a 40 minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de 20 minutos;
- c) Aos arrumadores de câmaras frigoríficas que forem escalados para a estiva de gelo nos paíóis dos navios será facultada a saída, depois de a tarefa ter sido dada por finida, quando a tonelagem total estivada pelo grupo corresponda em média ao mínimo de 12 t por trabalhador. Os grupos de trabalhadores escalados para a estiva de gelo a navios serão constituídos por um máximo de 6 trabalhadores para fornecimentos até 75 t e por um máximo de 8 trabalhadores para os fornecimentos de 75 t a 140 t.

ANEXO V

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A DOCAPESCA obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta Convenção, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e os equipamentos.

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

Deve proceder-se à neutralização e vacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incômodas, tóxicas ou perigosas ou que possam constituir uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidas dentro de limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores, sempre que tal não resulte manifestamente impossível devido às condições especiais dos locais em que se processa o trabalho.

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter sem grande dificuldade uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 10.º

Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os limites que prejudiquem a saúde, tendo em atenção a espécie de trabalho realizado.

Artigo 11.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

Artigo 12.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda nas instalações sanitárias ou outros postos à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 13.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

Artigo 14.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 15.º

Deve ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para enxugar o rosto e as mãos.

Artigo 16.º

Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 17.º

As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 18.º

Devem ser distintas as retretes para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de 5 pessoas.

Artigo 19.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidade de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 20.º

A DOCAPESCA deve pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 21.º

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas parti-

culares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 22.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 23.º

Os trabalhadores deverão observar os preceitos de higiene individual, de forma a apresentarem-se ao serviço sem incómodo para os companheiros de trabalho e com a apresentação conveniente nos casos em que as suas funções impliquem contactos com o público.

Artigo 24.º

Os trabalhadores deverão abster-se de quaisquer acções de que resulte a conspurcação dos locais de trabalho, vestiários, instalações sanitárias e locais de passagem, obrigando-se a respeitar, nesses locais, os preceitos instituídos de higiene e de ambiente.

Artigo 25.º

Os trabalhadores deverão fazer uso do equipamento de segurança e material de protecção individual, postos à sua disposição, por forma a não lhe causar avarias ou danos que abreviem a sua vida útil.

ANEXO VI

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

Níveis	Profissões
1 — Quadros superiores	Grupos 1, I-A, 2 e 3.
2 — Quadros médios	Grupo 4.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	Grupos 5 e 7.
4 — Profissionais altamente qualificados ..	Grupos 6 e 7.
5 — Profissionais qualificados	Grupos 8, 9 e 10.
6 — Profissionais semiqualificados (especializados)	Grupos 11 e 12.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)	Grupos 13 e 14.
A — Praticantes e aprendizes	Grupo 14.

Lisboa, 7 de Outubro de 1982.

Pela DOCAPESCA — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDEPESCA — Sindicato Democrático das Pescas:

José Luís Lopes,
Diogo Santos Carvalho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas:

Jeronimo Fernando da Silva Rodrigues.

Depositado em 19 de Janeiro de 1983, a fl. 53 do livro n.º 3, com o n.º 23/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e respectiva alteração salarial e outras (publicados respectivamente no «Boletim do Trabalho e Emprego», n.º 30, de 15 de Agosto de 1981, e 39, de 22 de Outubro de 1982).

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C 1/79, de 29 de Dezembro, o Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas e a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., acordam aderir ao acordo de empresa celebrado entre a PORTUCEL, E. P., e os sindicatos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1981, bem como à revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

Lisboa, 13 de Outubro de 1982.

Pela PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Janeiro de 1983, a fl. 52 do livro n.º 3, com o n.º 21/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria ao CCT entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

A Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria acordam em aderir ao CCT celebrado entre aquela Associação e a FETESE e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1982.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1982.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Maria de Jesus Belchior da Lanza.)

Depositado em 14 de Janeiro de 1983, a fl. 52 do livro n.º 3, com o n.º 18/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte ao CCT entre aquela associação patronal e o SINDETEX — Sind. Democrático dos Têxteis («Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982).

A Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte acordam, entre si, aderir à revisão do CCT para a indústria de cordoaria e redes celebrada entre a mesma Associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982.

As empresas representadas pela associação patronal aplicarão as tabelas salariais nos termos previstos a que ora se aderiu.

Lisboa, 23 de Dezembro de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Eduardo Gomes de Almeida.

Depositado em 19 de Janeiro de 1983, a fl. 53 do livro n.º 3, com o n.º 24/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

— Acordo de adesão entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro (alteração salarial) — Integração em níveis de qualificação

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação da profissão «chefe de linha» prevista no acordo de empresa aludido em epígrafe, publicado no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1982:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de linha.

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Norte e outro (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 14 de Agosto de 1982:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado(a) geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado(a) ou chefe de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Qualificados de 1.ª, 2.ª e 3.ª (a).

6 — Profissionais semiqualificados ou especializados:

6.2 — Produção:

Especializados de 1.ª, 2.ª e 3.ª (a).

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário ou praticante.

Aprendiz.

(a) Considerámos possível a equiparação entre estes níveis e os do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, dado que a forma encontrada para a sua definição faz supor que as tarefas enumeradas para cada um deles são exercidas com carácter de rotatividade.

CCT entre a Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção Madeiras e Mármores e outros — Alteração salarial (Rectificação)

Por ter sido publicado com inexactidão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1982, a p. 2525, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações.

Assim, onde se lê:

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Francisco Manuel C. Dias da Silva.

Deve ler-se:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

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

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

Francisco Manuel C. Dias da Silva.