

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 14

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 130\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 57	N.º 14	P. 1115-1166	16 - ABRIL - 1990
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e ainda entre a mesma associação patronal e outro e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços .....	1117
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros .....	1118
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros .....	1118
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	1119
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém .....	1120
— Aviso para PE do CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e das alterações aos CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a referida associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio .....	1120

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho .....	1121
— CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros — Alteração salarial e outras .....	1152
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Alteração salarial e outras .....	1154
— CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	1158

	Pág.
— CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras .....	1159
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	1161
— ACT entre a Normax, L. <sup>da</sup> , e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras .....	1162
— ACT entre a TRANSMOSA — Transportes da Ria Formosa, L. <sup>da</sup> , e outras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras .....	1165
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Rectificação.....	1166

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações salariais aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e outro e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e ainda entre a mesma associação patronal e outro e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritório e Serviços.**

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre as mesmas entidades e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e entre as mesmas entidades e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas, as duas primeiras, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1989, e, a última, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1989.

Considerando que as referidas convenções apenas se aplicam às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas entidades outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho desprovidas de regulamentação actualizada e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

E considerando, ainda, a existência de outras convenções colectivas de trabalho parcialmente concorrentes com as que agora são objecto de extensão;

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 aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição;

Tendo sido dado cumprimento ao Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 14 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, 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

1 — A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre as mesmas entidades e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, ambos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46,

de 15 de Dezembro de 1989, e entre as mesmas entidades e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1989, é tornada aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território do continente prossigam a actividade regulada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nos referidos contratos, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada no número anterior limitar-se-á, no que se refere às profissões e categorias profissionais também previstas nos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1989, e 36, de 29 de Setembro de 1989, respectivamente, aos trabalhadores sem filiação sindical ao serviço da empresa outorgante ou de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

### Artigo 2.º

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

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

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 3 de Abril de 1990. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Arlindo Marques da Cunha*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990, foram publicadas as alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro e outros.

Considerando que a área e âmbito da convenção se confina à zona de coincidência entre a área e âmbito da associação patronal outorgante e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro;

Considerando, assim, a falta de enquadramento associativo, a nível sindical e patronal, deste sector de actividade no restante território continental;

Considerando a existência, na área do continente, de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pelas referidas alterações e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 10 de Outubro, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

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 de portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo

dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990, são tornadas extensivas, no território continental, a todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade regulada na convenção (indústria de tanoaria) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas, bem como a todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro, ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1990.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 29 de Março de 1990. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1990, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência no distrito de Setúbal de entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos pelas suas disposições por não se encontrarem filiadas nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem da uniformização das condições de trabalho dos sectores económico e profissional reguladas na convenção, no distrito de Setúbal;

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 Em-*

*prego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1990, e não tendo havido oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, 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 das alterações ao CCT entre a Associação dos Comerciantes do Distrito de Setúbal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1990, são extensivas, no distrito de Setúbal, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado, não

filiadas nas associações patronais outorgantes, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Fevereiro de 1990.

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

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 30 de Março de 1990. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### **PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1989, e 6, de 15 de Fevereiro de 1990, foram publicadas as alterações mencionadas em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Beja, de entidades patronais e trabalhadores não abrangidos pelas referidas disposições por não se encontrarem representados pelas respectivas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados, no distrito de Beja;

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 dos avisos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1990, e 7, de 22 de Fevereiro de 1990, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, 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 das alterações aos CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outro e entre a mesma associação pa-

tronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1989, e 6, de 15 de Fevereiro de 1990, são extensivas, no distrito de Beja, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 1990.

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

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 30 de Março de 1990. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1990, foi publicada a alteração salarial mencionada em título.

Considerando que as suas disposições apenas são aplicáveis às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, no distrito de Santarém, de entidades patronais e trabalhadores não abrangidos pelas referidas disposições por não se encontrarem filiados nas respectivas associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformização das condições de trabalho dos sectores económico e profissional regulados, no distrito de Santarém;

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.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 22 de Fevereiro de 1990, e não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministério do Emprego e da Segurança Social, 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 entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Trabalha-

dores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1990, são extensivas, no distrito de Santarém, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias, não filiados na associação sindical outorgante.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Março de 1990.

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

Ministérios do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 30 de Março de 1990. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministério do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

**Aviso para PE do CCT entre a APEB — Assoc. Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e das alterações aos CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre a referida associação patronal e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.**

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 dos CCT mencionados em título, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 10 e 12, de 15 e 29 de Março de 1990.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Quadros e Técnicos de Desenho

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — O termo dos prazos de denúncia previsto na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de dois meses respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

3 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão, nos termos desta cláusula.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Definição de profissões

No anexo III deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das tarefas que lhes competem.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Níveis profissionais

1 — As diversas profissões abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de tirocínio necessário, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas funções ou tarefas.

2 — O grau académico não terá prioridade sobre o nível técnico das responsabilidades efectivamente assumidas.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

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

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

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

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Regras de admissão

1 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores do escalão imediatamente inferior que reúnam as condições para o seu preenchimento, devendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade no escalão ou na empresa.

2 — Quando se verificarem novas admissões, as empresas deverão consultar as listas de desempregados do

serviço de colocações do sindicato respectivo e dos serviços da SEPE e dar preferência, em igualdade de qualificação profissional para desempenho do lugar, aos chefes de família.

3 — Os trabalhadores portugueses não poderão, em igualdade de circunstâncias, ser preteridos por trabalhadores estrangeiros na ocupação dos lugares a preencher nas empresas.

4 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador, enviando, no prazo de oito dias, cópia ao sindicato respectivo, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a profissão, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

5 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a profissão e escalão por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente para o efeito, no acto de admissão, documento comprovativo das funções que exercia.

6 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental, nos termos da lei.

2 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

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

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta pessoal de melhores condições.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Antes da admissão dos trabalhadores, as empresas devem promover a realização de exames médicos a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2 — Caso o resultado do exame médico seja negativo, a empresa obriga-se a facultá-lo ao trabalhador e, a pedido deste, ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa ou sindicato respectivo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Inspecções médicas

1 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

2 — Aos trabalhadores com menos de 18 e 50 ou mais anos serão efectuados exames médicos semestrais.

3 — Os resultados das inspecções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médicos em ficha própria.

4 — As empresas devem facultar o resultado das inspecções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicitar e o trabalhador não se opuser.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Serviço efectivo

1 — Salvo casos previstos na lei e neste contrato e sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão do trabalho por tempo superior a dois meses, excepto quando essa suspensão seja resultante de doença profissional, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2 — Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não processe normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional, com vista àquela promoção, a não ser que aquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de 10 dias úteis subsequentes à apresentação da



declaração de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até 15 dias após a constituição do júri de exame.

4 — O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e que será apreciada por um júri composto por três elementos, um em representação dos trabalhadores, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento que mereça a confiança dos restantes elementos do júri. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro componente do júri no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho.

6 — No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data da promoção será a que resultar dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2.

7 — O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam seis meses após a data de realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, sendo nestes casos a sua promoção contada a partir da data da sua aprovação no exame técnico-profissional.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem de admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício das profissões de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes A ou tirocinantes B, de acordo com o número seguinte.

2 — Os tirocinantes A deverão possuir um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente. Os tirocinantes B deverão frequentar um curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tirocínio

1 — Salvo o disposto nas cláusulas seguintes, o período máximo de tirocínio para os tirocinantes A será

de dois anos de serviço efectivo, findo o qual serão promovidos à profissão imediatamente superior.

2 — Os tirocinantes B, logo que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente, serão promovidos:

- a) A tirocinantes A do 1.º ano, caso tenham menos de um ano de serviço efectivo, contando-se o tempo já decorrido no 1.º ano;
- b) A tirocinantes A do 2.º ano, caso tenham mais de um ano de serviço efectivo, iniciando-se nessa data o 2.º ano de tirocinante.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e acesso

1 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado, possuam curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes A do 2.º ano; caso possuam o curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas, serão igualmente classificados como tirocinantes A do 2.º ano, ascendendo, porém, a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio.

2 — Decorridos que sejam dois anos de serviço efectivo, os tirocinantes B que não tenham completado o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado ascenderão a tirocinantes A do 2.º ano, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador; neste caso, os tirocinantes B ascenderão às profissões de operador heliográfico, arquivista técnico ou especificador de materiais.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa de acordo com a parte final do número anterior, terá direito a requerer exame técnico-profissional nos termos das cláusulas ou preceitos aplicáveis.

4 — Os operadores heliográficos, arquivistas técnicos e especificadores de materiais que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equivalente e tenham dois anos de serviço efectivo nessa profissão ingressarão em tirocinantes A do 2.º ano, havendo vaga no quadro dos técnicos de desenho ou logo que esta ocorra.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões e profissões, as funções que lhes forem confiadas;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pela boa conservação e utilização da ferramenta e material que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais;
- h) Cumprir os regulamentos internos da empresa uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua profissão, salvo o disposto na cláusula 34.<sup>a</sup>;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possam advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios devem existir umas instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 120\$ por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

1 — As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2 — As empresas deverão estudar um sistema complementar do seguro previsto no número anterior de modo a obviarem aos prejuízos sofridos pelos trabalhadores acidentados.

3 — As empresas que não disponham de um sistema complementar de seguro por acidentes de trabalho, como previsto nesta cláusula, pagarão aos trabalhadores com incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho superior a 10 dias seguidos, uma percentagem da diferença entre a indemnização paga pelo seguro e a remuneração certa líquida auferida pelo trabalhador à data do acidente nas seguintes proporções:

- a) Nos primeiros 30 dias — 25 %;
- b) De 31 a 60 dias — 50 %;
- c) De 61 a 90 dias — 75 %;
- d) Mais de 90 dias — 100 %.

4 — A soma da indemnização paga pela companhia de seguros com o complemento pago pela empresa não pode, de modo algum, ultrapassar a remuneração certa líquida mensal que o trabalhador auferia à data do acidente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na cláusula 52.<sup>a</sup>;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;
- i) Mudar o trabalhador da secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento sempre que tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;
- j) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a mudança do local de trabalho, com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — É vedado às entidades patronais transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo acordo escrito dos interessados.

3 — Em caso de mudança total do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo, a entidade patronal custeará não só as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, como suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança.

5 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença de tempo gasto no trajeto.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador, em caso de transferência do local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação.

#### SECÇÃO II

##### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical da empresa

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

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, 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 da empresa.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 29.<sup>a</sup>, é o seguinte:

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

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num

grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

3 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização existente na empresa e perdurará pelo prazo que as partes tenham ajustado.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de nove horas.

2 — Sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal será de 44 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do horário poderá fazer-se de outra forma, para além dos casos de laboração contínua, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade e mediante acordo da comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical, ou sindicatos interessados.

4 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo em regra não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Fixação do horário de trabalho**

1 — Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato e de acordo com os trabalhadores ou com os respectivos órgãos representativos na empresa.

2 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deverá ser justificada por escrito.

3 — As empresas cuja organização de trabalho, produção e condições económico-financeiras o permitam deverão estudar a adopção progressiva do regime de horário de trabalho com duração inferior à prevista no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — Salvo os casos previstos na cláusula seguinte, o cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo as entidades patronais providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme para todos os que prestem serviço no mesmo estabelecimento.

### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

#### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção (chefe de secção ou superior), desde que os interesses objectivos da empresa o exijam.

2 — Poderão igualmente ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores com funções de chefia, desde que o solicitem por escrito à entidade patronal, devendo esse pedido ser acompanhado do parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério de Trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, ou do pedido previsto no n.º 2, bem como do parecer do sindicato outorgante e demais documentos necessários para comprovar os factos alegados.

### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Serviços temporários**

1 — A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador, mediante acordo deste e até ao limite de 120 dias por ano, seguidos ou interpolados de serviços não compreendidos na sua profissão, desde que não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2 — O acordo do trabalhador será dispensável nos casos fortuitos ou imprevisíveis que possam ocasionar prejuízos sérios que envolvam risco grave para a empresa e enquanto tais circunstâncias perdurem, salvo se

o contrário resultar do contrato individual de trabalho, devendo, em qualquer caso, consultarem-se os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos dos números anteriores, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

#### **Substituição dos trabalhadores da mesma profissão**

Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da mesma profissão mas de escalão superior, terá direito ao respectivo grau de remuneração durante o tempo efectivo da substituição.

### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

#### **Execução de funções de diversas profissões**

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior adquire, para todos os efeitos, ao fim de quatro meses consecutivos ou seis intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos na cláusula anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição, desde que o trabalhador esteja no exercício do cargo há pelo menos seis meses.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

#### **Polivalência**

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser estabelecido um acordo de polivalência.

2 — Entende-se polivalente o trabalhador que exerce com carácter de regularidade tarefas de diversas profissões do mesmo nível de qualificação.

3 — O acordo entre a empresa e o trabalhador terá, obrigatoriamente, a forma escrita e especificará as diferentes profissões cujas tarefas o trabalhador irá desempenhar.

4 — O trabalhador polivalente terá direito a auferir como compensação salarial o montante não inferior a 8% da remuneração mínima convencional para o seu grau de remuneração.

5 — O acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros seis meses da sua duração.

6 — Se o acordo de polivalência for denunciado o trabalhador regressará ao desempenho da profissão base para que foi contratado.

7 — Denunciado que seja o acordo o trabalhador perderá o direito à compensação salarial prevista no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Os contratos a termo regem-se de acordo com as normas legais aplicáveis.

2 — Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados por prazos inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de 15 minutos entre o período normal e o período extraordinário de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa e mediante acordo dos trabalhadores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar

1 — Salvo os casos previstos no número seguinte, nenhum trabalhador poderá realizar mais de 120 horas de trabalho suplementar por ano.

2 — Quando, na iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou ao sindicato respectivo, se tornar necessária a prestação de trabalho suplementar para além do limite previsto no número anterior, este será remunerado nos termos do n.º 4 da cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

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

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de 44 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e tendo em conta que o turno predominantemente nocturno não poderá exceder 40 horas semanais e os restantes turnos 44 horas semanais; em regra, e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou o sindicato outorgante, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

7 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

8 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de 30 minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitórios ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de 45 minutos quando não disponham desses serviços, e este tempo será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

9 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade ou 20 anos de serviço neste regime têm o direito de mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

10 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

11 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

12 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13 — São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma profissão e escalão, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

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

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou ao sindicato outorgante, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

16 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário para trabalhadores a frequentar cursos de formação e valorização profissional**

1 — Os trabalhadores que frequentem com aproveitamento ou assiduidade cursos ou estágios de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional, oficiais ou particulares, terão direito a reduzir até duas horas o seu horário normal, nos dias em que tenham aulas, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores terão sempre direito a uma redução nunca inferior a uma hora diária.

3 — A entidade patronal, quando o entender, solicitará informações acerca do aproveitamento e assiduidade dos trabalhadores referidos no n.º 1.

4 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores terão direito a um crédito anual de cinco dias, sem perda de remuneração, que poderão utilizar seguida ou interpoladamente por altura dos respectivos exames finais, seja qual for a época em que eles se realizem.

6 — Aos trabalhadores que frequentem cursos nas condições da presente cláusula não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se tiverem dado o seu acordo por escrito.

7 — Se o trabalhador não obtiver aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que se matriculou, perderá o direito, no ano imediato, às regalias consignadas nesta cláusula, salvo se tal situação resultar de facto que não lhe seja imputável ou do condicionalismo previsto no número anterior.

8 — Exceptuam-se do disposto nesta cláusula os cursos de objecto meramente lúdico ou recreativo que nada tenham a ver com a aptidão do trabalhador para desempenhar a respectiva profissão.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores estrangeiros**

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

## CAPÍTULO V

### **Remunerações mínimas**

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas do trabalho**

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.



#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

*RM* — retribuição mensal;  
*HS* — horário semanal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de falta

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo *Hs* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

4 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste contrato.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob sua orientação acrescida de 5% sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 1500\$.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a remuneração normal na

1.<sup>a</sup> hora diária, 75% na 2.<sup>a</sup> hora e 100% nas restantes, o que se traduz na aplicação das seguintes fórmulas (em que *RH* significa remuneração/hora normal):

Trabalho extraordinário	Trabalho diurno	Trabalho nocturno
1. <sup>a</sup> hora .....	$1,5 \times RH$	$1,75 \times RH$
2. <sup>a</sup> hora .....	$1,75 \times RH$	$2 \times RH$
Horas restantes .....	$2 \times RH$	$2,25 \times RH$

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

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

4 — Para além do limite anual previsto na cláusula 40.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar será remunerado com o acréscimo de 75% sobre a retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora e de 100% nas restantes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — As horas de trabalho prestadas nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas pelo valor correspondente a três vezes a remuneração hora/normal, isto é:  $R = 3 \times n \times RN$ , sendo:

*R* = remuneração correspondente ao trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;

*n* = número de horas de trabalho prestado;

*RH* = remuneração/hora normal.

3 — As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas pelo valor correspondente a duas vezes e meia a remuneração/hora normal, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.



2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

- a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;
- b) No ano do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

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

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

3 — Sempre que o trabalhador seja retido, para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho, receberá o respectivo período de tempo como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, entende-se por local habitual de trabalho, quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salários) daí resultantes.

5 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade patronal.

7 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

8 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 40.<sup>a</sup> e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

9 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

10 — Nas grandes deslocações os trabalhadores têm direito:

- a) Ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, e tratando-se de deslocação no estrangeiro, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa;
- b) Nos casos previstos na alínea anterior, o trabalhador terá direito ao tempo indispensável para viagens.

11 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados junto da comissão sindical, comissão intersindical ou sindicato respectivo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;
- b) Ao pagamento de uma verba diária fixa de 214\$ desde que a deslocação ultrapasse duas horas consecutivas;
- c) Ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de transporte, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) A uma verba diária fixa de 380\$;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação.

2 — O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações fora do continente

1 — Em todas as grandes deslocações fora do continente, os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e ca-

tegoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2 — A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do n.º 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 855\$ para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3 — Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Descanso suplementar em grandes deslocações

1 — A partir da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho, até um máximo de cinco dias por cada ano completo de grande deslocação.

2 — Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no n.º 1.

3 — Não beneficiam também do disposto no n.º 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 55.<sup>a</sup> e 56.<sup>a</sup> e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentos durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 1500 contos.

2 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Transporte e preparação das grandes deslocações

1 — Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2 — O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade patronal e os trabalhadores, devendo, quando se trate de deslocação em grupo, ser idêntico para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do continente terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo de deslocação.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2 — Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no n.º 1.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso, desde que invoque motivos atendíveis.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, feriados 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;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Car-

naval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato respectivo.

3 — A realização de trabalho nos dias referidos nos números anteriores pode ter lugar mediante acordo da comissão sindical ou intersindical, ou do sindicato respectivo, quando ocorram motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação, manutenção ou directamente destinados à utilização dos consumidores.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fins-de-semana, tradição local ou outros que corresponda ao desejo dos trabalhadores, dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato respectivo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias, respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — O trabalhador que seja admitido no decurso do 1.º semestre do ano civil gozará nesse ano um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro, na razão de dois dias de férias por cada mês de serviço.

3 — 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.

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

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos;

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### 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 ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou o sindicato outorgante.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio a 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, obrigando-se as empresas a enviar cópia ao sindicato outorgante.

5 — Se o mapa de férias não tiver sido afixado até 15 de Abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no n.º 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

6 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se

recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula 76.<sup>a</sup>

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo o parecer da comissão de trabalhadores ou, na falta desta, da comissão sindical ou intersindical ou do sindicato outorgante acompanhar o competente pedido de autorização.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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 respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que vá cumprir 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 48 horas.

2 — Caso não seja possível o gozo de férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a remuneração e subsídio respectivos.

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar 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 e apresentar-se ao serviço no mesmo prazo, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador manter-se-á no referido lugar durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a profissão e escalão que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### 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 férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100%.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos casos seguintes:

- a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;
- b) Quando a licença se destinar ao exercício de uma actividade remunerada noutra empresa.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula deverá apresentar a seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — O trabalhador só poderá voltar a usar do direito previsto no n.º 1 decorrido que seja um ano.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

7 — No caso de comprovadamente o trabalhador ter utilizado o período de licença sem retribuição para finalidade diversa da expressa na sua fundamentação, ficará impedido de usar deste direito durante três anos consecutivos.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresentar ao serviço com atraso iniciará o trabalho desde que o justifique.

2 — A entidade patronal poderá descontar a remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à vontade do trabalhador, nos termos das alíneas j) e l) do n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas as faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separados de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- b) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados, dentro dos 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- g) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- h) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal cônjuge, parentes e afins e, bem assim, quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- i) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
- j) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) As que resultem de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- m) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante da decisão condenatória;
- n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- o) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- p) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), j), l), n), o) e p) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea h), até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

4 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

5 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo constante do anexo V.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Do trabalho das mulheres e dos menores**

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Aptidões**

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

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Direitos especiais das mulheres**

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

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;
- c) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) Faltar dois períodos de uma hora por dia às trabalhadoras que aleitem filhos, até 10 meses após o parto, sem diminuição de retribuição

nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

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

3 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez, e até um ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio.

4 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg, com carácter de regularidade, e a 20 kg, em casos excepcionais.

5 — A não observância por parte da entidade patronal do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, além de a fazer incorrer nas multas previstas por lei, confere à trabalhadora o direito a rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com o direito a uma indemnização equivalente à retribuição que receberia até ao fim do período referido na alínea b), salvo se outra maior lhe for devida, sem que, em qualquer dos casos, a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

#### **Cláusula 88.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 14 anos de idade, 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 do seu representante legal.

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Condições especiais de trabalho dos menores**

Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

## **CAPÍTULO IX**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 90.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelos períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

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

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

5 — A empresa facultará ao trabalhador cópia do processo disciplinar, sempre que este o solicite.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito.

2 — As sanções de suspensão de trabalho só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar de que conste a audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Execução de sanções

A execução das sanções terá lugar no prazo de 15 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

### CAPÍTULO X

#### Cessaçao do contrato de trabalho

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Cessaçao do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

### CAPÍTULO XI

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança, observando o regulamento constante do anexo VI.

### CAPÍTULO XII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação do sindicato outorgante.

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

3 — Os representantes das associações patronais e sindical 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 o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Subcomissões

1 — A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### 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, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 97.<sup>a</sup> 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 do presente contrato.

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

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante cujas profissões constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes.

2 — Nos precisos termos do número anterior este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

3 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais.

## ANEXO I

### I

#### Remunerações mínimas

Grau	Tabela I	Tabela II
A .....	89 400\$00	96 700\$00
B .....	76 800\$00	82 800\$00
C .....	67 100\$00	72 900\$00
D .....	64 800\$00	70 600\$00
E .....	57 900\$00	62 800\$00
F .....	56 900\$00	62 000\$00
G .....	51 600\$00	57 200\$00
H .....	49 700\$00	54 400\$00
I .....	47 200\$00	51 600\$00
J .....	44 200\$00	48 200\$00
L .....	41 900\$00	45 800\$00
M .....	38 700\$00	41 900\$00
N .....	30 700\$00	32 800\$00
O .....	27 000\$00	28 900\$00

## II

### Critério diferenciador de tabelas

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II por força da regulamentação colectiva em vigor, não poderão passar a aplicar a tabela I.

## III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1990.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

#### Grau A:

Técnico industrial (escalão 3).

#### Grau B:

Técnico industrial (escalão 2).

#### Grau C:

Técnico industrial (escalão 1).

#### Grau D:

Desenhador projectista.  
Medidor orçamentista coordenador.  
Planificador — 1.º escalão.

#### Grau E:

Agente de métodos.  
Assistente operacional.  
Coordenador de obras.  
Desenhador de arte finalista (artes gráficas).  
Desenhador maquetista.

#### Grau F:

Agente de normalização.  
Desenhador-retocador (artes gráficas).  
Maquetista coordenador.  
Medidor orçamentista (escalão de mais de seis anos).

Planificador — 2.º escalão (escalão de mais de seis anos).

Preparador de trabalho.

**Grau G:**

Desenhador (escalão de mais de seis anos).

Desenhador gráfico (escalão de mais de seis anos).

Desenhador de topografia (escalão de mais de seis anos).

Medidor (escalão de mais de seis anos).

Medidor orçamentista (escalão de três a seis anos).

Orçamentista.

Planificador — 2.º escalão (escalão de três a seis anos).

**Grau H:**

Desenhador (escalão de três a seis anos).

Desenhador gráfico (escalão de três a seis anos).

Desenhador de topografia (escalão de três a seis anos).

Maquetista (escalão de mais de seis anos).

Medidor (escalão de três a seis anos.).

Medidor orçamentista (escalão até três anos).

Planificador — 2.º escalão (escalão até três anos).

Preparador auxiliar de trabalho (escalão de mais de três anos).

**Grau I:**

Desenhador (escalão até três anos).

Desenhador gráfico (escalão até três anos).

Desenhador-pintor de esmaltagem de 1.ª

Desenhador de topografia (escalão até três anos).

Maquetista (escalão de três a seis anos).

Medidor (escalão até três anos).

Preparador auxiliar de trabalho (escalão até três anos).

**Grau J:**

Arquivista técnico (desenho) (escalão de mais de quatro anos).

Desenhador-pintor de esmaltagem de 2.ª

Maquetista (escalão até três anos).

Operador de máquinas de microfilmagem de 1.ª

Especificador de materiais (desenho).

**Grau L:**

Desenhador de topografia (tirocinante A do 2.º ano).  
Arquivista técnico (desenho) (escalão até quatro anos).

Desenhador (tirocinante A do 2.º ano).

Desenhador gráfico (tirocinante A do 2.º ano).

Maquetista (tirocinante A do 2.º ano).

Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Operador heliográfico (escalão de mais de quatro anos).

Operador de máquinas de microfilmagem de 2.ª

**Grau M:**

Desenhador (tirocinante A do 1.º ano).

Desenhador gráfico (tirocinante A do 1.º ano).

Desenhador de topografia (tirocinante A do 1.º ano).

Maquetista (tirocinante A do 1.º ano).

Medidor (tirocinante A do 1.º ano).

Operador heliográfico (escalão até quatro anos).

**Grau N:**

Desenhador (tirocinante B do 2.º ano).

Desenhador gráfico (tirocinante B do 2.º ano).

Desenhador de topografia (tirocinante B do 2.º ano).

Medidor (tirocinante B do 2.º ano).

Maquetista (tirocinante B do 2.º ano).

**Grau O:**

Desenhador (tirocinante B do 1.º ano).

Desenhador gráfico (tirocinante B do 1.º ano).

Desenhador de topografia (tirocinante B do 1.º ano).

Medidor (tirocinante B do 1.º ano).

Maquetista (tirocinante B do 1.º ano).

**ANEXO III**

**Definição de funções**

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos na fase de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

*Agente de normalização.* — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e divulgação das normas.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos de desenho e a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios 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 controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

*Arquivista técnico (desenho).* — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos quando solicitados e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

*Coordenador de obras.* — É o trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras de grandes investimentos e os trabalhos dos diferentes empreiteiros, de acordo com os respectivos desenhos. Elabora as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as facturas relativamente às obras.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a

correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador de arte finalista (artes gráficas).* — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou de uma maquete, executa com a técnica e o pormenor necessários (por exemplo, um retoque fotográfico) material gráfico ou publicitário destinado a livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras, imprensa, televisão, postos de vendas, publicidade exterior e directa e marcas. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador gráfico.* — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Cópia por decalque ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores de maquete com tintas-da-china auto-gráficas ou tintas opacas (nanquins), para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores do original ou maquete, dando-lhes ponto ou não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

*Desenhador maquetista (artes gráficas).* — É o trabalhador que, a partir dos dados verbais ou escritos, cria esboços e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária, destinada à imprensa, televisão, postos de vendas, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

*Desenhador-pintor de esmaltagem.* — É o trabalhador que, predominantemente, desenha ou pinta manualmente motivos decorativos sobre peças em esmaltagem. Pode, quando necessário, aplicar decalcomanias sobre peças a esmaltar.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador-retocador (artes gráficas).* — É o trabalhador que, a partir de uma maquete ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*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 grafia apropriada, faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

*Especificador de materiais (desenho).* — É o trabalhador não praticante e normalmente com prática de outra profissão que, sob solicitações de um desenhador, executa trabalhos auxiliares, tais como construção de modelos, especificações de materiais e cálculos de pesos.

*Maquetista.* — É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só algumas peças simples, como escadas, telhados, chaminés, muros, etc.

*Maquetista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala de gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maquete de qualquer tipo de finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em vista o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquete a executar.

*Medidor.* — É o trabalhador que, predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento de tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor orçamentista.* — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Medidor orçamentista-coordenador.* — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos e execução. Para

isto, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

*Operador de máquinas de microfilmagem.* — É o trabalhador que opera com máquinas de microfilmagem, revela e arquiva os respectivos microfilmes.

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

*Planificador do 1.º escalão.* — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

*Planificador do 2.º escalão.* — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazos a partir de elementos do projecto, orçamentos, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e os meios de acção necessários, materiais e humanos, requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecida para as obras em curso. Elaborar, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazos.

*Preparador auxiliar de trabalho.* — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, geralmente sob a orientação do preparador de trabalho, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na produção, atribuindo os tempos de execução constantes das tabelas existentes.

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

*Técnico industrial.* — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional de metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respectivo profissional de engenharia.

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

## ANEXO IV

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores:

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

##### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Agente de métodos.

Agente de normalização.

Técnico industrial.

#### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Coordenador de obras.

Maquetista-coordenador.

Medidor orçamentista-coordenador.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Orçamentista.

##### 4.2 — Produção:

Assistente operacional.

Desenhador de arte finalista (artes gráficas).

Desenhador maquetista (artes gráficas).

Desenhador projectista.

Planificador do 1.º escalão.

Planificador do 2.º escalão.

Preparador de trabalho.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

##### 5.2 — Comércio:

##### 5.3 — Produção:

Desenhador.

Desenhador gráfico.

Desenhador-pintor de esmaltagem.

Desenhador-retocador (artes gráficas).

Desenhador de topografia.

Maquetista.

Operador de máquinas de microfilmagem.

##### 5.4 — Outros:

Medidor.

Medidor orçamentista.

Tirocinante (desenhador).

#### 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

##### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Arquivista técnico (desenho).

Especificador de materiais (desenho).

##### 6.2 — Produção:

Preparador auxiliar de trabalho.

*Nota.* — Profissão existente em dois níveis:

Operador heliográfico — 5.3/6.2.

O Trabalhador,

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

(Assinatura e carimbo)

DECISÃO

A falta considera-se

<input type="checkbox"/>	Justificada com retribuição.
<input type="checkbox"/>	Justificada sem retribuição.
<input type="checkbox"/>	Injustificada sem retribuição.
<input type="checkbox"/>	Injustificada com desconto nas férias.
<input type="checkbox"/>	Licença sem retribuição.

Informação dos serviços

DUPLICADO

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

ANEXO V

COMUNICAÇÃO DE FALTA  
(A preencher pelo trabalhador)

ORIGINAL

Nome \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Profissão \_\_\_\_\_ Sector \_\_\_\_\_

Comunica que  $\left\{ \begin{array}{l} \text{deseja faltar} \dots \end{array} \right\}$  ao serviço no seguinte período:

Em } \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ das \_\_\_\_\_ às \_\_\_\_\_ horas.  
De }

Por motivo de \_\_\_\_\_

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

☐ Justificadas com retribuição. ☐ Justificadas sem retribuição. ☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias.

SIM ☐ NÃO ☐

(Assinatura)

NOTA. — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta, apresentada em \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_, por \_\_\_\_\_

referente ao período  $\left\{ \begin{array}{l} \text{Em} \\ \text{De} \end{array} \right\}$  \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ das \_\_\_\_\_ às \_\_\_\_\_ horas.

(Assinatura)

☐ SIM ☐ NÃO

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias.

Pretende que estas faltas sejam consideradas: ☐ Justificadas com retribuição. ☐ Justificadas sem retribuição. ☐ Licença sem retribuição.

Por motivo de

Em  
De

a / / das às horas.

Comunica que ☐ deseja faltar... ☐ faltou... ao serviço no seguinte período:

Sector

Profissão

N.º

Nome

(A preencher pelo trabalhador)

DUPLICADO

COMUNICAÇÃO DE FALTA

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

ORIGINAL

Informação dos serviços

### DECISÃO

A falta considera-se ☐ Justificada com retribuição.  
☐ Justificada sem retribuição.  
☐ Injustificada sem retribuição.  
☐ Injustificada com desconto nas férias.  
☐ Licença sem retribuição.

(Assinatura e carimbo)

## **ANEXO VI**

### **Regulamento de higiene e segurança**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Higiene e segurança no trabalho**

##### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

###### **Artigo 1.º**

###### **Princípios gerais**

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

###### **Artigo 2.º**

###### **Fiscalização**

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral das Indústrias Electromecânicas e Electrónicas, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção de Saúde.

###### **Artigo 3.º**

###### **Reclamações**

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeiram a fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que este formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

###### **Artigo 4.º**

###### **Limpeza e conservação**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores, ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe esteja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

## **Artigo 5.º**

### **Ventilação**

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto neste artigo é necessário, designadamente, que:

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

## **Artigo 6.º**

### **Condicionamento de ar**

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 7.º**

### **Iluminação**

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacionalmente adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

## **Artigo 8.º**

### **Temperatura**

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

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições: o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 9.º

##### Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

#### Artigo 10.º

##### Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

#### Artigo 11.º

##### Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

#### Artigo 12.º

##### Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de depósito de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriados.

4 — Quando não dispuserem de ventilação necessária directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

#### Artigo 13.º

##### Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de vestuário que não seja usado durante o trabalho, existirão vestiários.

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

3 — Nos casos em que os trabalhadores estiverem expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local diferente do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

#### Artigo 14.º

##### Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudacção;



- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvam um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

#### Artigo 15.º

##### Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados os restos de alimentação ou outros detritos.

#### Artigo 16.º

##### Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

#### Artigo 17.º

##### Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

#### Artigo 18.º

##### Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em casos de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas as macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

#### Artigo 19.º

##### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfectação que garanta a sua assepsia.

## SECÇÃO II

### Riscos especiais

#### Artigo 21.º

##### Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

#### Artigo 22.º

##### Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

#### Artigo 23.º

##### Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão, desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Medicina no trabalho

#### Artigo 24.º

##### Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo de médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500 na mesma localidade ou em localidades próximas são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas pequenas empresas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

#### Artigo 25.º

##### Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

#### Artigo 26.º

##### Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral de Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

#### Artigo 27.º

##### Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança, ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;

- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;
- g) Observar, regular e particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referente ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;
- j) Participar, ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e a sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

#### Artigo 30.º

##### Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

#### Artigo 31.º

##### Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 32.º

##### Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

#### Artigo 33.º

##### Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 44 308, 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, de 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de prevenção e segurança — Encarregado de segurança e técnico de prevenção

##### SECÇÃO I

#### Comissão de prevenção e segurança

#### Artigo 34.º

##### Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

#### Artigo 35.º

##### Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço sem prejuízo das respectivas remunerações.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

#### Artigo 37.º

##### Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

#### Artigo 38.º

##### Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;

- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

#### Artigo 39.º

##### Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

#### SECÇÃO II

Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

#### Artigo 40.º

##### Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — O encarregado de segurança será escolhido pelos trabalhadores da empresa, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

#### Artigo 41.º

##### Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;

- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar as medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;

- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 20 de Março de 1990.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos legais se declara que a FENAME representa as seguintes associações:

AIMMS — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Sul;  
 AIMMN — Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte;  
 AIN — Associação das Indústrias Navais;  
 AIM — Associação Industrial do Minho (sector metalúrgico e metalomecânico);  
 ANIEM — Associação Nacional das Indústrias de Embalagens Metálicas;  
 AIAPD — Associação dos Industriais de Arame e de Produtos Derivados;  
 ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Cútelarias.

Lisboa, 19 de Março de 1990. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Abril de 1990.

Depositado em 15 de Abril de 1990, a fl. 183 do livro n.º 5, com o n.º 155/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul e outros — Alteração salarial e outras**

Aplicável aos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, no distrito de Santarém.  
Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1989.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

- 1 — .....  
2 — .....

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Subsídio de capatazaria**

- 1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de 2070\$, pelo exercício de funções de chefia.  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) .....  
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 575\$ para o almoço, jantar ou ceia e até ao valor de 180\$ para o pequeno-almoço.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura**

**Grau I (42 800\$):**

Encarregado geral de exploração ou feitor.

**Grau II (41 400\$):**

Adegueiro.  
Arrozeiro.  
Auxiliar de veterinário.  
Caldeireiro.  
Carvoeiro.  
Caseiro de nível A.  
Encarregado de sector.  
Enxertador.  
Jardineiro.  
Lagareiro ou mestre lagareiro.  
Operador de máquinas industriais.  
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

**Grau III (40 400\$):**

Apanhador de pinhas.  
Fiél de armazém.  
Moto-serrista.  
Operador de máquinas agrícolas.  
Resineiro.  
Tosquiador.  
Trabalhador avícola qualificado.  
Trabalhador cunícola qualificado.  
Trabalhador de estufas qualificado.

**Grau IV (36 800\$):**

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.  
Apontador.  
Carregador ou descarregador de sacos.  
Caseiro de nível B.  
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.  
Emetador ou ajuntador.  
Empador ou armador de vinha.  
Esgalhador ou limpador de árvores.  
Espalhador de química.  
Gadanhador.  
Guarda de portas de água.  
Guarda de propriedades ou florestal.  
Podador.  
Praticante de operador de máquinas agrícolas.  
Prático apícola.  
Prático piscícola.  
Tirador de cortiça falca ou bóia.  
Trabalhador de adegas.  
Trabalhador de caldeira.  
Trabalhador de estufas.  
Trabalhador de descasque de madeiras.  
Trabalhador de lagar.  
Trabalhador de valagem.  
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

**Grau V (35 800\$):**

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.  
Calibrador de ovos.  
Carreiro ou almocreve.  
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.  
Trabalhador agrícola de nível A.  
Trabalhador avícola.  
Trabalhador cunícola.

**Grau VI (34 500\$):**

Trabalhador agrícola de nível B.  
Trabalhador frutícola.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio**

**Grau I (52 700\$):**

Encarregado da construção civil ou metalúrgico.

Grau II (46 700\$):

Oficial electricista.  
Oficial metalúrgico de 1.<sup>a</sup>

Grau III (41 600\$):

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>  
Motorista.  
Oficial metalúrgico de 2.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup>  
Pintor de 1.<sup>a</sup>  
Pré-oficial electricista.  
Serrador de serra de fita de 1.<sup>a</sup>

Grau IV (36 800\$):

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>  
Pedreiro de 2.<sup>a</sup>  
Pintor de 2.<sup>a</sup>  
Serrador de serra de fita de 2.<sup>a</sup>

Grau V (35 800\$):

Ajudante de motorista.  
Servente de construção civil.

Grau VI (33 300\$):

Ajudante de electricista.

Grau VII (31 300\$):

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau VIII (27 700\$):

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano.

Grau IX (24 200\$):

Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano.

Grau X (conforme salário mínimo nacional para o sector agrícola):

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano.

Grau XI (conforme salário mínimo nacional para o sector agrícola):

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

Santarém, 8 de Fevereiro de 1990.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Beja;  
Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Évora;  
Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Portalegre;  
Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Silvicultura e Pecuária do Distrito de Setúbal.

Montemor-o-Novo, 2 de Fevereiro de 1990. —  
(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativos do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Março de 1990.

Depositado em 4 de Abril de 1990, a fl. 182 do livro n.º 5, com o n.º 154/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a Feder. Nacional dos Sînd. da Construção, Madeiras e Mármore e outros — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, no território do continente, às empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo, todavia, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

2 — A regulamentação colectiva de trabalho ora estabelecida vigorará por um período mínimo de 24 meses, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de 10 meses.

**Cláusula 38.ª**

**Diuturnidades**

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente contrato será acrescida uma diuturnidade de 1125\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores que à data de entrada em vigor da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1979, tinham mais de três anos na mesma profissão ou categoria profissional terão direito à segunda diuturnidade três anos após o início da vigência daquele instrumento de regulamentação colectiva.

**Cláusula 39.ª**

**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1215\$, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

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

**Cláusula 40.ª**

**Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de 115\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.



2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios 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 ou nelas participem com montante não inferior a 115\$.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motoristas têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das refeições nas seguintes condições:

- O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 115\$;  
Almoço, jantar e ceia — 460\$.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante facturas.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo dispendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de 45 minutos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal da localidade e à terça-feira de Carnaval.

## ANEXO I

### Tabela de remunerações mínimas

#### A) Funções de produção

Grupo I .....	45 100\$00
Grupo II .....	41 400\$00
Grupo III .....	39 500\$00
Grupo IV .....	38 600\$00
Grupo V .....	38 400\$00
Grupo VI .....	36 000\$00
Grupo VII .....	35 600\$00
Grupo VIII .....	35 250\$00
Grupo IX .....	35 000\$00
Grupo X .....	28 000\$00
Grupo XI .....	(*) 26 250\$00
Grupo XII:	
4.º ano .....	(*) 26 250\$00
3.º ano .....	(*) 26 250\$00
2.º ano .....	(*) 26 250\$00
1.º ano .....	(*) 26 250\$00

#### B) Funções de apoio

Grupo I-A .....	61 000\$00
Grupo I-B .....	57 300\$00
Grupo II .....	53 800\$00
Grupo III .....	50 400\$00
Grupo IV .....	43 900\$00
Grupo V .....	42 100\$00
Grupo VI .....	38 400\$00
Grupo VII .....	37 000\$00
Grupo VIII .....	36 000\$00
Grupo IX .....	35 500\$00
Grupo X .....	35 250\$00
Grupo XI .....	35 000\$00
Grupo XII .....	28 000\$00
Grupo XIII .....	(*) 26 250\$00
Grupo XIV .....	(*) 26 250\$00
Grupo XV .....	(*) 26 250\$00
Grupo XVI .....	(*) 26 250\$00

(\*) Sempre que os profissionais integrados nestes grupos tenham 18 ou mais anos de idade, a sua remuneração mínima mensal será de 28 000\$.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1990.

Pela ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela APCIM — Associação Portuguesa de Comércio e Indústria de Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Ferreira.

Pela AIMC — Associação dos Industriais de Madeiras do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Albano da Silva Ribeiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Albano da Silva Ribeiro.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Albano da Silva Ribeiro.*

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

*Albano da Silva Ribeiro.*

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo de Portugal:

*Albano da Silva Ribeiro.*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

*Albano da Silva Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*Albano da Silva Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*Albano da Silva Ribeiro.*

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativos do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

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

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

Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 7 de Março de 1990.

Depositado em 3 de Abril de 1990, a fl. 182 do livro n.º 5, com o n.º 152/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras  
e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, no território do continente, às empresas filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, produzindo, todavia, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

2 — A regulamentação colectiva de trabalho ora estabelecida vigorará por um período mínimo de 24 meses, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de 10 meses.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Diuturnidade**

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente contrato será acrescida uma diuturnidade de 1125\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1979, tinham mais de três anos da mesma profissão ou categoria profissional terão direito à segunda diuturnidade três anos após o início da vigência daquele instrumento de regulamentação colectiva.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Abono de falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 1215\$, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas,

o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de almoço**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de 115\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios 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 ou nelas participem com montante não inferior a 115\$.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes**

1 — Os motoristas e ajudantes têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 115\$;  
Almoço, jantar e ceia — 460\$.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante facturas.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período dispensado será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de 45 minutos.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Ferlados**

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal da localidade e à terça-feira de Carnaval.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mínimas**

**A) Funções de produção**

Grupo I .....	45 100\$00
Grupo II .....	41 400\$00
Grupo III .....	39 500\$00
Grupo IV .....	38 600\$00
Grupo V .....	38 400\$00
Grupo VI .....	36 000\$00
Grupo VII .....	35 600\$00
Grupo VIII .....	35 250\$00
Grupo IX .....	35 000\$00
Grupo X .....	(a) 26 500\$00
Grupo XI .....	(a) 25 200\$00
Grupo XII:	
4.º ano .....	(a) 19 300\$00
3.º ano .....	(a) 18 400\$00
2.º ano .....	(a) 17 700\$00
1.º ano .....	(a) 16 800\$00

**B) Funções de produção**

**Grupo I:**

A .....	61 000\$00
B .....	57 300\$00

Grupo II .....	53 800\$00
Grupo III .....	50 400\$00
Grupo IV .....	43 900\$00
Grupo V .....	42 100\$00
Grupo VI .....	38 400\$00
Grupo VII .....	37 000\$00
Grupo VIII .....	36 000\$00
Grupo IX .....	35 500\$00
Grupo X .....	35 250\$00
Grupo XI .....	35 000\$00
Grupo XII .....	(a) 25 200\$00
Grupo XIII .....	(a) 21 900\$00
Grupo XIV .....	(a) 19 300\$00
Grupo XV .....	(a) 17 700\$00
Grupo XVI .....	(a) 16 800\$00

(a) Aplicação do salário mínimo nacional com as reduções decorrentes do respectivo diploma legal.

Pela ANIM — Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela APCIM — Associação Portuguesa de Comércio e Indústria de Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Ferreira.

Pela AIMC — Associação dos Industriais de Madeiras do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Março de 1990.

Depositado em 4 de Abril de 1990, a fl. 182 do livro n.º 5, com o n.º 151/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras**

CCT entre a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica e o SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1977, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1989 (alteração salarial e outras).

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

Este contrato obriga:

a) Por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica

de barro branco (sectores de cerâmica doméstica, cerâmica artística e decorativa, cerâmica de construção, cerâmicas especiais e refractários);

b) Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das empresas referidas na alínea a) e representados pelo Sindicato signatário.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído

de segunda-feira a sexta-feira e não poderá ser superior a 40 horas semanais, sem prejuízo de horário de menor duração que esteja já a ser praticado. A distribuição das 40 horas ao longo da semana poderá não ser aplicada nos casos de turnos fixos já existentes.

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

3 — A prestação de trabalho semanal no regime transitório resultante da redução das 45 para as 40 horas semanais será a seguinte:

- a) Entre 1 de Janeiro de 1990 e 31 de Dezembro de 1990 — 42 horas e 30 minutos;
- b) Entre 1 de Janeiro de 1991 e 31 de Dezembro de 1991 — 41 horas e 15 minutos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — .....

2 — .....

3 — O horário de trabalho em turnos rotativos terá uma redução proporcional à referida no n.º 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>, até se atingir o limite das 40 horas semanais agora acordado.

4 — .....

5 — .....

6 — Mantendo-se o horário normal de 42 horas semanais, por razões de funcionalidade, os trabalhado-

res terão direito a gozar seis dias e meio de descanso adicional, no final de cada ano e fora do período normal de férias (Maio a Outubro), ou a receber a remuneração correspondente àquele período como trabalho normal.

#### ANEXO II

##### Retribuições mínimas

Encarregado .....	74 600\$00
Técnico de electrónica .....	68 850\$00
Técnico electricista ou técnico preparador de trabalho .....	63 200\$00
Oficial com mais de dois anos ou preparador de trabalho .....	58 450\$00
Oficial com menos de dois anos .....	51 700\$00
Pré-oficial do 2.º ano .....	46 200\$00
Pré-oficial do 1.º ano .....	39 550\$00
Ajudante do 2.º ano .....	32 600\$00
Ajudante do 1.º ano .....	30 100\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	27 300\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	26 250\$00

(A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.)

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica (APC):

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.

Entrado em 2 de Março de 1990.

Depositado em 4 de Abril de 1990, a fl. 182 do livro n.º 5, com o n.º 153/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e revisão**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e revisão**

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1990.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

4 — .....

a) Um subsídio de 140\$ por cada dia completo de deslocação;

8 — .....

Almoço/jantar — 450\$;  
Alojamento com pequeno-almoço — 1600\$.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da retribuição**

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Tabela de remunerações**

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1600\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2700\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 2400\$.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 800\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 240\$ por cada período de trabalho efectivo prestado.

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>-A**

##### **Cláusula de salvaguarda**

1 — O presente acordo produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990 e é celebrado no pressuposto de que naquele período a inflação será de 10%.

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

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

4 — Se a inflação exceder em um ponto percentual ou mais o valor referido no n.º 1 desta cláusula, os salários serão automaticamente corrigidos no montante percentual da totalidade do desvio.

5 — Esta correcção produz efeitos à data de início do período referido no n.º 1 e deverá ser paga em Janeiro de 1991.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração da cláusula 80.ª-A (*)	Remuneração
I	Técnico superior de laboratório Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista/técnico de contas	66 153\$00	72 800\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção .....	57 426\$00	63 200\$00
III	Técnico paramédico do ramo de registo gráfico: a) Técnico de neurofisiografia (electroencefalografia e electromiografia) ..... b) Técnico de audiometria Primeiro-escriurário .....	51 458\$00	56 600\$00
IV	Técnico praticante de electroencefalografia, electromiografia ou audiometria ..... Dactilógrafo com mais de seis anos ..... Estagiário de técnico paramédico Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriurário .....	43 970\$00	48 400\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração da cláusula 80.ª-A (*)	Remuneração
V	Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos Terceiro-escriurário .....	38 734\$00	42 600\$00
VI	Dactilógrafo até três anos .... Empregado de serviços externos Estagiário do 1.º e 2.º anos	36 144\$00	39 800\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	31 247\$00	34 400\$00

(\*) Aplicação da cláusula 80.ª-A do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1989.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N;

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 5 de Abril de 1990, a fl. 183 do livro n.º 5, com o n.º 156/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT entre a Normax, L.ª, e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados por qualquer das organizações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

2 — A tabela de remunerações mínimas anexa ao presente ACT produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990.



### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia

*(Mantém a actual redacção.)*

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho por turnos

*(Mantém a actual redacção.)*

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cantinas em regime de auto-serviço

.....  
2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 250\$.

a) O valor constante do n.º 2 é devido por cada dia de trabalho nos termos do n.º 1.

.....  
5 — O valor constante do n.º 2 produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1990.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações no continente e regiões autónomas

*(Mantém a actual redacção.)*

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1990, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de 44 horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Emprego e Segurança Social. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de 10 horas consecutivas no decurso das 24 horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Promoção e acesso

1 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- Competência;
- Zelo profissional e assiduidade;
- Antiguidade;
- Melhores habilitações literárias.

2 — O trabalhador admitido para a profissão de seralheiro civil, terá quatro anos de aprendizagem, seguidos de dois anos de prática, passando a oficial logo que os complete.

a) Os oficiais de 3.<sup>a</sup>, logo que completem dois anos de permanência na mesma empresa e escalação da categoria profissional, serão promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup>;

b) Os oficiais de 2.<sup>a</sup>, logo que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e escalação da categoria profissional, serão promovidos a oficial de 1.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador admitido para qualquer das seguintes profissões: condutor afinador de máquinas (tubo de vidro), condutor de máquinas (tubo de vidro), esmerilador de artigos de laboratório, gravador de artigos de laboratório e maçariqueiro de artigos de laboratório terá um ano de aprendizagem e quatro anos de praticante, após o que passará a oficial, salvo o disposto nos pontos seguintes.

3.1 — Se a empresa, findo o período de prática se opuser à passagem a oficial, pode o trabalhador requerer, no prazo de 30 dias, à comissão paritária um exame técnico de avaliação. Se a comissão paritária verificar que o trabalhador possui capacidades e qualificações para a promoção, promovê-lo-á, com todos os efeitos a partir do momento em que findou o período de prática.

3.2 — Se o trabalhador não for considerado apto pela comissão paritária, passará à categoria de pré-oficial, categoria esta a que ascenderão todos os que não forem promovidos pela empresa e tenham aceiteado esta decisão.

3.3 — Findo um ano na categoria de pré-oficial e se a empresa o não promover, pode o trabalhador requerer novo exame nos termos do ponto 3.1.

3.4 — Quando o trabalhador passar a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

3.5 — Esta nova carreira profissional só se aplica aos trabalhadores a admitir após a publicação desta alteração.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Disposição geral

Com ressalva do disposto nas cláusulas anteriores, as relações entre as partes reger-se-ão pelo disposto no CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

### ANEXO I

#### Descrição de funções

*Maçariqueiro* passa a designar-se *maçariqueiro de artigos de laboratório*.

*Condutor afinador de máquinas* passa a designar-se *condutor afinador de máquinas (tubo de vidro)*.

Grupo 4:

.....  
Condutor afinador de máquinas (tubo de vidro).  
Maçariqueiro de artigos de laboratório.  
.....

### Tabela salarial

#### Grupos:

1 .....	90 050\$00
2 .....	74 850\$00
3 .....	71 450\$00
4 .....	70 150\$00
5 .....	66 400\$00
6 .....	64 550\$00
7 .....	60 900\$00
8 .....	59 600\$00
9 .....	58 600\$00
10 .....	56 500\$00
11 .....	54 900\$00
12 .....	53 700\$00
13 .....	51 400\$00
14 .....	50 750\$00

### Tabela de aprendizes e praticantes

#### Aprendiz de serralheiro civil:

1.º ano .....	26 250\$00
2.º ano .....	27 000\$00
3.º ano .....	27 500\$00
4.º ano .....	29 800\$00

#### Aprendiz geral:

Com 14/15 anos .....	26 250\$00
Com 16 anos .....	26 250\$00
Com 17 anos .....	28 000\$00

#### Praticante de serralheiro civil:

1.º ano .....	38 500\$00
2.º ano .....	42 300\$00

#### Praticante geral:

1.º ano .....	33 650\$00
2.º ano .....	36 000\$00
3.º ano .....	38 500\$00
4.º ano .....	42 400\$00

### Tabela de pré-oficiais

Pré-oficial de condutor afinador de máquinas (tubo de vidro); esmerilador de artigos de laboratório; gravador de artigos de laboratório e maçariqueiro de artigos de laboratório .....	56 300\$00
Pré-oficial de condutor de máquinas (tubo de vidro) .....	53 500\$00

Marinha Grande, 28 de Dezembro de 1989.

Pela NORMAX, L.da:

(Assinatura ilegível.)

Pela VILABO, L.da:

(Assinatura ilegível.)  
Manuel Castro Peixoto.

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

(Assinatura ilegível.)  
Raul de Jesus Ferreira.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 27 de Março de 1990. — Pela Federação,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Março de 1990.

Depositado em 30 de Março de 1990, a fl. 182 do livro n.º 5, com o n.º 149/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a TRANSMOSA — Transportes da Ria Formosa, L.<sup>da</sup>, e outras e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Alteração salarial e outras**

Revisão do ACT/transportes de passageiros do distrito de Faro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1989.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 1989 e terá a duração de 12 meses.

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de 45 horas semanais, distribuídas por seis dias consecutivos.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal de 2000\$, que fará parte da sua retribuição.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados**

1 — A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a um acréscimo de remuneração de 150%.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, na parte em que excede oito horas, será remunerado com um acréscimo de 150% sobre a retribuição da hora normal.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

1 — Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração) .....	77 900\$00
2 — Mestre do tráfego local .....	58 000\$00
3 — Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe do tráfego local .....	54 200\$00
4 — Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe do tráfego local .....	51 000\$00
5 — Fiscal .....	57 600\$00
6 — Bilheteiro .....	54 200\$00
7 — Revisor .....	54 200\$00
8 — Motorista .....	58 000\$00

Faro, 5 de Janeiro de 1990.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSMOSA — Transportes da Ria Formosa, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Tavares & Guerreiro, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela Belermínio Viegas & Jacinto Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Março de 1990.

Depositado em 3 de Abril de 1990, a fl. 182 do livro n.º 5, com o n.º 150/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (alteração salarial e outras) — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1990, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Como esta convenção não se mostra conforme ao original depositado nestes serviços, procede-se, de seguida, às necessárias rectificações:

Assim, no anexo II — tabelas salariais, onde se lê:

**De 1 de Novembro a 31 de Dezembro de 1989**

Nível	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
III	Chefe de secção, guarda-livros e programador	...	49 700\$00	...

deve ler-se:

**De 1 de Novembro a 31 de Dezembro de 1989**

Nível	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
III	Chefe de secção, guarda-livros, programador	...	49 300\$00	...

e onde se lê:

**A partir de 1 de Janeiro de 1990**

Nível	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
IX	Dactilógrafo 2.º ano, estagiário 2.º ano	...	...	31 900\$00

deve ler-se:

**A partir de 1 de Janeiro de 1990**

Nível	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
IX	Dactilógrafo 2.º ano, estagiário 2.º ano	...	...	32 900\$00