

# Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.ª SÉRIE

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

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 45

N.º 7

p. 591-674

22-FEV-1978

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o comércio retailista do dist. de Santarém ..... 592

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberações da comissão técnica ..... 592  
— PRT para o ensino particular — Rectificação ..... 593

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros ..... 593  
— Aviso sobre PE do CCTV para a indústria de carnes ..... 593

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre Foztráfego — Agência Marítima da Figueira, L.º, Eurofoz — Agência Marítima, L.º, Azevedo & Lima e Celulose Beira Industrial (Celbi), S. A. R. L., e os Sind. dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal ..... 594  
— CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros ..... 599  
— CCT entre a Assoc. dos Ind. de Moagem do Sul e outras e a Feder. Reg. dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes ..... 630  
— CCT entre a Assoc. dos Ind. de Cordoaria e Redes e a Feder. Reg. do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Rectificação ..... 665

### Organizações do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Alterações:

- União dos Sind. do Dist. de Vila Real ..... 666

#### Associações patronais — Estatutos:

##### Alterações:

- Assoc. Industrial do Minho ..... 671

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o comércio retalhista do dist. de Santarém

O processo de negociação encetado entre as associações de comerciantes e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém e conducente à revisão do CCT para o sector, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, com alterações constantes da revisão publicada no mesmo *Boletim*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976, frustrou-se, quer na fase das negociações directas, quer posteriormente na tentativa de conciliação levada a efecto na delegação local da Secretaria de Estado do Trabalho.

Foi também recusado pelas associações patronais o recurso à arbitragem.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, ouvidos os Secretários de Estado

do Planeamento e do Comércio Interno, é criada uma comissão técnica para proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação do trabalho para o sector, com a constituição seguinte:

- Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho;
- Um representante da Secretaria de Estado do Planeamento;
- Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
- Um representante das associações patronais;
- Um representante do Sindicato.

Ministério do Trabalho, 20 de Fevereiro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) Deliberações da comissão técnica

#### I

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base LXXXII da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, deliberou, com voto contra da empresa, o seguinte:

Entenda-se por remuneração mensal (*Rm*), para efeitos do disposto no n.º 3 da base LXV, a soma da retribuição mínima mensal com o quantitativo resultante do sistema de diuturnidades.

#### II

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base LXXXII da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 28, de 29 de Julho de 1977, deliberou por unanimidade:

1 — Fazer desaparecer na alínea i) do anexo II a frase «cinco anos», integrando-a na alínea j).

2 — Substituir no anexo VIII, na coluna relativa a 1 de Julho de 1976, nos níveis G e H, as expressões «técnico/EC» e «técnico/AD», respectivamente, por «técnico de exploração» e «técnico administrativo».

3 — Substituir no anexo 1, da carreira de bacharéis e equiparados, o nível F pelo nível J.

4 — Substituir em todas as bases a expressão «ex-escalão I» por «escalão I».

## PRT para o ensino particular — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, a p. 2789, o n.º 3 da base XXII «Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas», da PRT em epígrafe, a seguir se procede à sua correcta publicação:

### BASE XXII

#### (Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas)

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos infantil, especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias destes trabalhadores o fixado na base seguinte.

## PORTRARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCTV celebrado entre as associações mencionadas em epígrafe nesta data publicado a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a indústria ou o comércio de fotografia, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes

que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

### Aviso sobre PE do CCTV para a indústria de carnes

De harmonia com o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 5 do mencionado artigo, torna-se público que se projecta a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e diversos sindicatos publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 24/76, de 30 de Dezembro.

A portaria a emitir tornará, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do aludido diploma legal, as disposições constantes no referido CCT extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área de aplicação da convenção em território continental, exerçam a actividade regu-

lada naquela e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias profissionais previstas no CCT.

Ao abrigo do n.º 2 do artigo 20.º do já citado diploma legal, a mesma convenção colectiva de trabalho será tornada extensiva a todas as entidades, representadas ou não na associação patronal outorgante, que nos distritos de Viseu, Guarda, Coimbra, Castelo Branco, Leiria, Portalegre, Évora, Beja e Faro exerçam a actividade regulada naquela e tenham ao seu serviço trabalhadores da indústria de carnes com as categorias profissionais previstas na mencionada convenção.

As entidades patronais com três ou menos trabalhadores não serão abrangidas pela portaria de extensão.

Fica sem efeito o aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5/77, de 8 de Fevereiro.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**ACT entre Foztráfego — Agência Marítima da Figueira, L.º, Eurofoz — Agência Marítima, L.º, Azevedo & Lima e Celulose Beira Industrial (Celbi), S. A. R. L., e os Sind. dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal.**

## Ambito e vigência

### Cláusula 1.º

#### Ambito de aplicação

1 — O presente acordo obriga por um lado os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal e por outro lado as empresas de navegação que exercem a sua actividade de cargas e descargas, estiva e desestiva dentro do âmbito geográfico do porto da Figueira da Foz, nomeadamente Foztráfego, Eurofoz e Azevedo & Lima.

2 — Além do disposto no número anterior, consideram as partes ali referidas, com regalias e deveres do descrito neste Acordo a Celulose Beira Industrial (Celbi), S. A. R. L., departamento de tráfego e estiva.

3 — Este acordo colectivo de trabalho considera-se extensivo a todos os utentes do porto da Figueira da Foz que subscrevam posteriormente este acordo, desde que a subscrição seja aceite pelas partes outorgantes.

4 — Não fica excluída deste acordo colectivo de trabalho uma organização dos trabalhadores portuários que opere ou venha a operar na área de aplicação do presente Acordo.

### Cláusula 2.º

#### Vigência

1 — As cláusulas constantes deste acordo serão introduzidas na íntegra, com as necessárias adaptações, numa convenção colectiva de trabalho global que se negociará aquando da reestruturação legal do sector portuário no porto da Figueira da Foz, não excedendo, porém, a vigência do actual acordo colectivo de trabalho o prazo de dezoito meses.

2 — A parte interessada, não sendo observada a reestruturação referida no número anterior, terá de denunciar este acordo com a antecedência mínima de trinta dias, implicando a sua inobservância a revogação da sua vigência por períodos sucessivos de seis meses.

3 — Este acordo produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1978, inclusive.

## Cláusula 3.º

### Tabela salarial

|                              | Trabalhadores | Encarregados | Encarregados gerais |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------------|
| <b>Dias úteis:</b>           |               |              |                     |
| Das 8 às 17 horas .....      | 460\$00       | 515\$00      | 550\$00             |
| Das 13 às 20 horas .....     | 550\$00       | 615\$00      | 665\$00             |
| Das 17 às 24 horas .....     | 645\$00       | 715\$00      | 770\$00             |
| Das 0 às 7 horas .....       | 920\$00       | 1 035\$00    | 1 095\$00           |
| Das 17 às 20 horas .....     | 320\$00       | 355\$00      | 380\$00             |
| Das 12 às 13 horas .....     | 230\$00       | 255\$00      | 275\$00             |
| Das 20 às 21 horas .....     | 320\$00       | 355\$00      | 380\$00             |
| Das 3 às 4 horas .....       | 460\$00       | 515\$00      | 550\$00             |
| Das 7 às 8 horas .....       | 230\$00       | 255\$00      | 275\$00             |
| <b>Sábados:</b>              |               |              |                     |
| Das 8 às 12 horas .....      | 460\$00       | 515\$00      | 550\$00             |
| Das 13 às 17 horas .....     | 575\$00       | 640\$00      | 680\$00             |
| Das 17 às 24 horas .....     | 1 610\$00     | 1 795\$00    | 1 915\$00           |
| Das 17 às 20 horas .....     | 805\$00       | 900\$00      | 960\$00             |
| Das 12 às 13 horas .....     | 290\$00       | 320\$00      | 340\$00             |
| Das 20 às 21 horas .....     | 805\$00       | 900\$00      | 960\$00             |
| <b>Domingos ou feriados:</b> |               |              |                     |
| Das 8 às 17 horas .....      | 1 150\$00     | 1 280\$00    | 1 365\$00           |
| Das 17 às 24 horas .....     | 1 610\$00     | 1 795\$00    | 1 915\$00           |
| Das 0 às 7 horas .....       | 2 300\$00     | 2 560\$00    | 2 740\$00           |
| Das 17 às 20 horas .....     | 1 150\$00     | 1 280\$00    | 1 365\$00           |
| Das 12 às 13 horas .....     | 575\$00       | 640\$00      | 680\$00             |
| Das 20 às 21 horas .....     | 805\$00       | 900\$00      | 960\$00             |
| Das 3 às 4 horas .....       | 1 150\$00     | 1 280\$00    | 1 365\$00           |
| Das 7 às 8 horas .....       | 575\$00       | 640\$00      | 680\$00             |

2 — Quando um feriado coincidir com um dia de sábado, aplica-se a tabela e horário de domingos e feriados.

3 — A supervisão das operações portuárias, cargas e descargas, entradas ou saídas das mercadorias, será da competência dos estivadores/encarregados gerais, que serão remunerados com 25 % sobre a remuneração base prevista para os trabalhadores simples em qualquer dos períodos, meios períodos ou horas de refeição em que operem, não podendo contudo ser inferior à remuneração por estes auferida à data da entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho.

4 — Os operadores asseguram entre si o pagamento a um trabalhador do tráfego portuário que desempenhará as funções de encarregado-geral, tendo à sua responsabilidade o controlo e orientação dos serviços operados por conta das entidades directamente intervenientes neste acordo colectivo de trabalho.

5 — O trabalhador incumbido de desempenhar as funções de encarregado geral será designado pelos operadores, de entre o contingente fixado para o porto da Figueira da Foz.

6 — Fica excluída a obrigatoriedade de utilizar o encarregado geral em dias que só operem serviços de saídas ou arrios de carga.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário dos contos

1 — Das 7 horas e 30 minutos às 8 horas (primeiro conto); das 11 horas e 30 minutos às 12 horas (segundo conto); das 16 horas e 30 minutos às 17 horas (terceiro conto).

2 — No primeiro conto contar-se-ão trabalhadores operar em qualquer período com início às 8 horas, assim como dias de domingos ou feriados imediatos.

3 — a) No segundo conto contar-se-ão trabalhadores para o período das 13 às 20 horas, desde que o navio não atraque antes das 10 horas, constituição de equipas ou reforço das que operem desde as 8 horas.

b) No segundo conto podem ser contados trabalhadores para operar com a remuneração do período das 8 às 17 horas, terminando o período de trabalho às 17 horas.

4 — No terceiro conto contar-se-ão trabalhadores para iniciar serviço às 17 horas ou reforço das equipas contratadas anteriormente, não podendo a remuneração destes ser inferior a um período em relação ao período em que operem.

5 — Para os domingos e feriados o conto far-se-á no primeiro conto do dia útil imediatamente anterior.

6 — Aos sábados só se efectuarão contos das 7 horas e 30 minutos às 9 horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Falas

1 — As «falas» serão transmitidas aos trabalhadores nos dias úteis com meia hora de antecedência do prolongamento respectivo, não podendo ser alteradas nem recusadas depois de aceites, excepto avaria mecânica comprovada por tempo idêntico ao da paralisação.

2 — Para os prolongamentos aos sábados, domingos e feriados, a «fala» será dada no acto do recrutamento, respeitando-se contudo a parte final do número anterior.

3 — A aceitação da «fala» será obrigatória quando para terminar o serviço até às 20 horas.

4 — Fora do disposto no número anterior, quando a «fala» seja dada e haja trabalhadores que não aceitem, só o poderão fazer por motivos de força maior,

tais como doença ou assistência inadiável na doença do seu agregado familiar, ou desde que na Casa do Conto haja trabalhadores para o ou os substituir.

5 — As «falas» para prolongamentos só serão dadas à equipa ou equipas consideradas necessárias para esse efeito.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantia de emprego e salário

1 — Nos termos da Convenção n.º 137 da OIT, as partes outorgantes reconhecem formalmente o princípio de que deve ser assegurado aos trabalhadores portuários uma garantia de salário.

2 — Em conformidade com o disposto no número anterior, as entidades empregadoras obrigam-se a participar nos termos fixados na lei para o financiamento do fundo de garantia salarial criado por portaria conjunta do Ministério do Trabalho e do Ministério dos Transportes e Comunicações de 19 de Janeiro de 1976, sucessivamente prorrogada, conforme consta das actas das reuniões realizadas em 19 e 24 de Outubro de 1977, em que estiveram presentes representantes da Secretaria de Estado da População e Emprego, Secretaria de Estado da Marinha Mercante, Secretaria de Estado do Trabalho e Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários.

3 — A contribuição das entidades empregadoras do porto da Figueira da Foz é fixada em 6% dos salários líquidos, nos termos das reuniões supramencionadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Indemnizações por acidente de trabalho e doença profissional

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a assegurar o salário diário integral, todos os dias do calendário, correspondente ao primeiro período de trabalho normal (das 8 às 17 horas em dias úteis) a todos os trabalhadores que, por motivo de acidente de trabalho, se encontrem com incapacidade temporária absoluta.

2 — O disposto no número anterior caducará logo que, em virtude de aperfeiçoamento do sistema de segurança social legalmente vigente, os trabalhadores tenham assegurado por outros meios aquela garantia.

3 — São considerados acidentes de trabalho *in itinere* os ocorridos no percurso da Casa do Conto para o local de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Férias e subsídio de férias

1 — O trabalhador portuário tem direito a gozar férias remuneradas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalho foi prestado.

3 — O período de férias é de trinta dias remunerados com base no salário correspondente ao período das 8 às 17 horas para os dias úteis e respectiva categoria.

4 — Os trabalhadores em gozo de férias não poderão exercer qualquer outra actividade remunerada, sob pena de lhes ser exigida a devolução das importâncias pagas a título de férias e de lhes serem aplicadas as sanções previstas no regulamento do sindicato respectivo.

5 — Até três dias antes do início das férias será paga ao trabalhador a remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula, acrescida de um subsídio de férias no valor de 100 % daquela remuneração.

6 — Em função do trabalho prestado no ano civil anterior, o direito a férias regular-se-á sempre do seguinte modo:

- a) Só terão direito à totalidade dos trinta dias previstos no n.º 3 da presente cláusula aqueles trabalhadores que no ano anterior tiverem prestado um número de períodos de efectivo serviço que, somado ao número de dias de férias gozadas nesse mesmo ano, bem como aos dias de baixa por doença, sinistro ou acidente de trabalho, devidamente comprovados, seja, pelo menos, igual a trezentos;
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior, as faltas justificadas ao abrigo da cláusula 21.<sup>a</sup> são contadas como dias de trabalho efectivamente prestado;
- c) Os dias de baixa por doença só se contam no ano anterior àquele em que as férias devem ser gozadas o trabalhador tiver prestado pelo menos dez dias de trabalho efectivo, salvo se a doença for de natureza cancrosoa ou tuberculosa ou se o trabalhador passar à situação de reforma;
- d) Os trabalhadores que, por quaisquer motivos, não tenham trabalhado o número de períodos de efectivo serviço exigido pela alínea a) terão também direito a férias e ao respectivo subsídio, mas a duração daquelas e o quantitativo deste serão calculados proporcionalmente em função do número de períodos de trabalho que, no ano anterior, efectivamente tenham prestado;
- e) Consideram-se períodos de trabalho os seguintes:

Das 8 às 17 horas;  
Das 13 às 20 horas;  
Das 17 às 24 horas;  
Das 0 às 7 horas.

O trabalho das 17 às 20 horas ou das 21 às 24 horas conta-se como meio período.

Excepcionalmente, e atendendo à especificidade do trabalho prestado aos sábados e domingos, nomeadamente no que toca às implicações da existência de uma escala rotativa, o trabalho prestado naqueles dias entre as 8 horas de sábado e as 24 horas

de domingo, e apenas este, computar-se-á, para os efeitos desta alínea, nos termos seguintes:

O trabalho aos sábados das 8 às 12 horas ou das 13 às 17 horas conta como um período;

Aos sábados, das 17 às 24 horas, e aos domingos cada período equivale a dois e cada meio período equivale a um período.

7 — O período de férias estabelecido no n.º 3 desta cláusula aplica-se às férias a gozar a partir de 1 de Janeiro de 1978, cujo direito foi adquirido em virtude do trabalho prestado em 1977, bem como em relação aos anos seguintes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em serviço militar

No caso de chamada para prestação de serviço militar obrigatório, o direito a férias dos trabalhadores regular-se-á nos termos estabelecidos na cláusula 8.<sup>a</sup>, conjugada com o disposto nas alíneas seguintes:

- a) No ano em que se inicia a prestação do serviço militar obrigatório, o trabalhador — se nesse ano ainda não tinha efectivamente gozado as férias — terá direito a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozadas e adquiridas em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como ao respectivo subsídio de 100 %;
- b) No ano em que regressa da prestação do serviço militar obrigatório terá o trabalhador direito a gozar apenas os dias de férias correspondentes aos períodos de efectivo serviço por ele prestado no decurso do ano em que iniciou a prestação do serviço militar obrigatório, sendo-lhe, em tais circunstâncias, igualmente devido o correspondente subsídio de 100 %.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Crédito de férias

No caso de morte do trabalhador, o crédito de férias reverte a favor dos seus herdeiros.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Época de férias

1 — A época de férias dos trabalhadores é estabelecida segundo a programação feita pelo respectivo sindicato, salvaguardando sempre a operacionalidade do porto.

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a gozar férias antes de 1 de Maio nem depois de 31 de Outubro do respectivo ano.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que a um trabalhador sobrevenha, durante o período de férias, doença devidamente comprovada pelos serviços clínicos competentes das instituições de previdência, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o facto ao sindicato e à entidade gestora do Fundo de Férias, referindo expressamente o dia do início da doença e os serviços clínicos que a comprovaram, fazendo idêntica comunicação no seu termo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A violação do direito a férias dá direito ao trabalhador a uma indemnização correspondente ao triplo das férias que deixou de gozar.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Fundo de férias

As entidades que recorrem aos serviços dos trabalhadores representados pelos Sindicatos outorgantes do presente acordo colectivo de trabalho contribuirão para um fundo de férias, o qual funcionará sob a orientação e administração das entidades empregadoras identificadas nos n.<sup>os</sup> 1 e 2 da cláusula 1.<sup>a</sup> deste acordo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores portuários, permanentes ou do quadro geral, têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro de cada ano um subsídio de Natal.

2 — O subsídio de Natal só é devido quando for devido subsídio de férias, sendo o seu quantitativo igual ao montante do subsídio de férias a que o trabalhador tenha direito nesse mesmo ano, com exceção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) No ano em que o trabalhador inicia o serviço, embora não tenha direito a férias nem ao respectivo subsídio, terá direito a um subsídio de Natal, proporcional aos períodos de trabalho prestados nesse ano, desde que tenha iniciado o serviço antes do dia 1 de Outubro. Neste caso, o subsídio de Natal será pago no decurso do primeiro trimestre do ano seguinte;
- b) No ano em que o trabalhador cessa a sua actividade terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos períodos de trabalho prestado nesse ano.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Ausência do serviço

1 — Todos os trabalhadores que prestem serviço para qualquer entidade empregadora do porto da Figueira da Foz não poderão ausentar-se do serviço sem autorização prévia do seu superior hierárquico.

2 — Qualquer trabalhador que incorra em infracção ao disposto no número anterior será alvo de punição disciplinar aplicada pelo Sindicato respectivo, com base em participação escrita devidamente fundamentada e testemunhada.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Composição mínima das equipas

###### Estiva:

- 1 — Por cada equipa ou navio um encarregado.
- 2 — a) Carga paletizada: quatro trabalhadores — um portaló;
- b) Carga convencional: seis trabalhadores — um portaló;
- c) Carga a granel sólida à descarga com garras: quatro trabalhadores — um portaló;
- d) Carga a granel sólida com baldes à descarga: oito trabalhadores — um portaló;
- e) Carga a granel sólida em embarque com garras ou baldes: dois trabalhadores — um portaló;
- f) Carga a granel sólida com bulldozer à descarga: quatro trabalhadores — um portaló;
- g) Carga a granel sólida no último dia com varreduras e aproveitamento total de carga: seis trabalhadores — um portaló;
- h) Carga a granel líquida (uma mangueira): um trabalhador — um encarregado;
- i) Carga a granel líquida (duas ou três mangueiras): dois trabalhadores — um encarregado;
- j) Operações com aparelhos do navio: a constituição prevista mais dois guincheiros por equipa.

###### Tráfego:

- 3 — Por cada equipa ou navio: um encarregado.
- 4 — a) À prumada engatando baldes ou uma palete: dois trabalhadores;
- b) À prumada engatando mais de uma palete ou peso equivalente: três trabalhadores;
- c) A assistir cada empilhador: um trabalhador;
- d) Carga a granel sólida (à descarga) na prumada: três trabalhadores;
- e) Carga a granel sólida a embarcar com assistência de bulldozer: dois trabalhadores;
- f) Carga a granel líquida (uma mangueira): um encarregado — um trabalhador;
- g) Carga a granel líquida (duas ou três mangueiras): um encarregado — dois trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Recurso a mão-de-obra

1 — Sempre que o número de trabalhadores representados por um Sindicato seja insuficiente para satisfazer as ofertas de trabalho neste mesmo Sindicato,

recorrer-se-á à mão-de-obra disponível no outro Sindicato, ficando os trabalhadores representados por este Sindicato obrigados a satisfazer as faltas que eventualmente ocorram no Sindicato que não dispõe de pessoal suficiente para as necessidades de momento.

2 — Eventuais recusas serão analisadas e punidas pelo Sindicato em que o ou os trabalhadores estejam filiados.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Salário integrado

As importâncias referentes aos salários previstos no n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup> tiveram em conta a integração de subsídios habitualmente pagos no sector que a partir da entrada em vigor deste Acordo devem de ser tidos em consideração.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas, para efeitos de beneficiar do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>, as que a seguir se indicam.

- 2 — a) Por motivo de casamento, durante um período de dez dias;
- b) Por motivo de parto do cônjuge, durante dois dias;
- c) Por motivo de exame em estabelecimento de ensino.

3 — Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados, aos quais acresce o tempo indispensável à viagem até ao máximo de dois dias:

- a) Cinco dias consecutivos, por falecimento dos pais, filhos, adoptantes, adoptados e cônjuges;
- b) Três dias consecutivos, por falecimento de irmãos, avós, netos, sogros, enteados, padrastos e madrastas;
- c) Um dia, por falecimento de genros, noras, tios, sobrinhos e cunhados.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor deste acordo é criada uma comissão paritária, tendo como atribuições resolver casos omissos, inovações técnicas, constituição de equipas não previstas na cláusula 18.<sup>a</sup> ou outros assuntos que devam competir à comissão para eliminar possíveis conflitos que surjam, visando sempre o aspecto funcional e rentável do porto.

2 — A comissão paritária será constituída por cinco representantes, presidida pela autoridade portuária do porto da Figueira da Foz.

3 — As entidades empregadoras designarão dois representantes, os Sindicatos um representante por cada um e a autoridade portuária designará o presidente da comissão em representação da autoridade portuária.

4 — Por cada efectivo será designado um suplente.

5 — As entidades empregadoras que designarão os seus representantes são as identificadas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenções

1 — Fica isento de utilizar trabalhadores portuários no arrio de paletes de madeira, excepto em dias em que o navio está a operar com paletes de madeira.

2 — Para que os Sindicatos aceitassem o disposto no número anterior as entidades identificadas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 1.<sup>a</sup> reconhecem que o serviço efectuado dentro do âmbito de aplicação deste acordo colectivo de trabalho só pode ser efectuado por trabalhadores filiados nos Sindicatos outorgantes, exceptuando-se contudo os trabalhadores próprios da Junta Autónoma do Porto, no seu serviço específico.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Fixação de contingente

1 — Os outorgantes deste acordo colectivo de trabalho reconhecem o actual contingente de mão-de-obra composto pelos trabalhadores filiados nos Sindicatos outorgantes e que exercem a sua profissão no porto da Figueira da Foz.

2 — O aumento do contingente de mão-de-obra fixado para o porto da Figueira da Foz carece de aprovação das partes outorgantes identificadas neste acordo.

3 — Consideram-se vinculados ao actual contingente de mão-de-obra os trabalhadores afectos às empresas identificadas neste acordo como permanentes, que serão enquadrados nos Sindicatos outorgantes e integrados no actual contingente de mão-de-obra, trabalhadores estes que vêm exercendo a profissão neste sector, embora filiados em sindicatos diferentes dos outorgantes deste acordo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — As entidades patronais comprometem-se a garantir aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 70\$ por cada período de trabalho, independentemente da hierarquia, período em que operem, semana, domingo ou feriado.

2 — Este subsídio é líquido e isento de descontos, nos termos a definir pelas entidades oficiais competentes, nos moldes praticados e redigidos para os portos de Lisboa, Douro, Leixões e Setúbal.

3 — Fica isento de pagamento do subsídio previsto no n.º 1 o trabalho operado ao sábado pelos trabalhadores, das 8 às 12 horas, das 13 às 17 horas ou das 17 às 20 horas.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Isenção de horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho carece do devido respeito pela lei que regulamenta o exercício da profissão nestas condições.

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:

*José do Nascimento Alves.  
José Lino Figueiredo Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:

*Manuel de Jesus Alves Filipe.*

Pela Eurofoz:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Foztráfego:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Azevedo & Lima:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Celulose Beira Industrial (Cebi), S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Junta Autónoma do Porto da Figueira da Foz, que assistiu como moderador:

(Depositado em 23 de Janeiro de 1978, a fl. 75 do livro n.º 1, com o n.º 40, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.)

## CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e empresas proprietárias que exerçam a sua actividade nestes sectores e tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos gráficos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1 — Este CCTV é válido por doze meses.

2 — Este CCTV considera-se em vigor desde o dia 1 de Outubro de 1977.

3 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele que se pretenda actualizar ou alterar.

4 — O presente CCTV revoga toda a regulamentação contratual anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se todavia os direitos adquiridos.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Denúncia e revisão)

1 — O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos trinta dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 — A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de trinta dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 — Apresentada a proposta, será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 — Durante a vigência do CCTV podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### SECÇÃO A

###### Disposições gerais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Deveres da entidade patronal)

As entidades patronais são obrigadas a:

- Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, iluminação, temperatura ambiente, cubica-

- gem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas estabelecidas por lei;
- b) Prestar ao Sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
  - c) Cobrar e enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
  - d) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;
  - e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
  - f) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e *contrôle* que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
  - g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa. E ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;
  - h) Devolver as guias de colocação ao sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

#### Cláusula 5.\*

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres do trabalhador:

- a) Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;
- b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia com empresas concorrentes nem divulgando informações referentes à organização da empresa onde trabalhe, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 6.\*

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal, ou a quem a represente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho de contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.\*;
- e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Admitir qualquer trabalhador para o seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido, acompanhado da respectiva guia de trabalho.

2 — Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.\*

#### SEÇÃO B

##### Disciplina

#### Cláusula 7.\*

##### (Conceito de infracção disciplinar)

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

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Sanção disciplinar)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção seis dias e em cada ano civil um total de dezoito dias.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Procedimento disciplinar)

1 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — A infracção disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.<sup>a</sup> O trabalhador nesta situação mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido, até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução só pode ser aplicada nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Todas as sanções deverão ser fundamentadas, por escrito, e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e, na falta deste, ao Sindicato respectivo.

6 — A sanção prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> será antecedida de processo disciplinar, que constará do seguinte:

- a) Comunicação, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e, na falta deste, ao Sindicato respectivo, através de uma nota de

culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;

- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;
- c) O delegado sindical ou o Sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;
- d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos trinta dias seguintes.

7 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

8 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que necessário, o registo das sanções disciplinares, escrutinado por forma a poder verificar-se facilmente.

9 — Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 — A inobservância do disposto nos números anteriores torna o procedimento disciplinar nulo.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno e em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- e) Ter posto o Sindicato ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- f) Ter prestado informações correctas à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

- h) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado, nos cinco anos anteriores, ao exercício das funções de dirigente ou delegado sindical, delegado de greve, pertencer à comissão de trabalhadores, bem como dirigentes ou representantes de trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outras inerentes a este contrato;
- i) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho; dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;
- b) Tratando-se de suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

### SECÇÃO C

#### Direitos especiais

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Direitos constitucionais dos trabalhadores)

De acordo com o estabelecido nos artigos 55.<sup>º</sup> e 56.<sup>º</sup> da Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras e a sua mobilização para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constitui direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;  
Exercer o *contrôle* de gestão nas empresas;  
Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Mulheres)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos ou horários que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição normal;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência, que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto a licença será reduzida a trinta dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos noventa dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- c) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, durante o período de nove meses após a licença de parto, para efeitos de aleitação comprovada;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### (Direito de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal ter ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

### Cláusula 15.\*

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar, dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão direito à redução diária de uma hora no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o inicio da primeira aula medeiem pelo menos duas horas.

2 — A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 — A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e esta os considere necessários.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o *curriculum* de um ano lectivo.

## CAPÍTULO III

### Direito ao trabalho

#### Cláusula 16.\*

(Condições de admissão)

1 — Para o preenchimento de lugares ou vagas, ou para efeitos de reconversão tecnológica, tem a entidade patronal de recorrer primeiramente aos trabalhadores ao seu serviço, para o que deverá consultar o órgão ou órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou o Sindicato. Quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir qualidades para o desempenho de função, poderão ser admitidos elementos estranhos à empresa.

2 — Sem prejuízo do número anterior, para qualquer admissão com preenchimento de vaga são as entidades patronais obrigadas a dar preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores que constem da lista dos desempregados inscritos no respectivo serviço do Sindicato. O Sindicato terá que fornecer à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis, a contar da data de recepção do pedido, todas as indicações necessárias. No caso de não aceitação de qualquer profissional indicado pelo Sindicato, a entidade patronal tem que justificar por escrito a sua não aceitação. Se não houver desempregados inscritos, as admissões são de exclusiva competência da entidade patronal.

3 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 — Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao Sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

7 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

8 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse da carteira profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 — O disposto neste capítulo não prejudica o regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

11 — Será nula e de nenhum efeito a recusa de admissão que não obedeça aos requisitos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 17.\*

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 — Ainda neste caso tem de ser observado o disposto no n.º 1 da cláusula 16.\*

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de trinta dias após a data da apresentação do substituto, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

4 — O trabalhador admitido nos termos e para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula tem direito à parte correspondente a férias, subsídio de férias é de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — O trabalhador substituto tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

7 — A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula, respeitando as condições previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 18.\*

##### (Classificações profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos no regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### Cláusula 19.\*

##### (Serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de quinze dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos trinta dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe cabriam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e ao respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a trinta dias) têm direito a retomar o serviço com a observância das condições constantes dos núme-

ros anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 — Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

7 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 20.\*

##### (Transmissão de estabelecimento)

A transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores, constantes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 21.\*

##### (Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 — Quando a transferência dependa da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

#### Cláusula 22.\*

##### (Pluriemprego)

1 — As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo seja desempenhado em tempo completo.

2 — Na data da admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 — O trabalhador que preste falsas declarações, ou que venha a criar situações previstas no n.º 1, dá à empresa o direito de rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.\*

##### (Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e quatro horas semanais, de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de quarenta e quatro horas, sem prejuízo dos horários de menor duração, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo, entre trabalhadores e empresa, para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Considera-se período normal de trabalho o que é realizado entre as 8 e as 20 horas.

#### Cláusula 24.\*

##### (Intervalos para descanso)

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas, depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 — Nos segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 25.\*

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados, e por proposta da entidade patronal, poderá haver prestação de trabalho extraordinário, podendo o trabalhador recusar-se.

#### Cláusula 26.\*

##### (Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador, que será dada por escrito, com cópia para o Sindicato se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho, acompanhado de declaração de anuência do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO A

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 27.\*

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado, à partir das 13 horas, considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que laborem de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é considerado integralmente dia de descanso complementar.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Sexta-Feira Santa;  
Feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local);  
Terça-feira de Carnaval.

#### SECÇÃO B

##### Férias

#### Cláusula 28.\*

##### (Princípios gerais)

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vendendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste

último—caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal;

- b) Mantendo-se o trabalhador doente até 31 de Dezembro, podem as férias ainda ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

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

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, trinta dias de férias.

2 — Quando a admissão ocorra no 1.º semestre o trabalhador tem direito, nesse ano, após o decurso do período experimental, a um período de férias de quinze ou de dez dias consecutivos, conforme a admissão se faça no 1.º ou no 2.º trimestre desse ano.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou, em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias:

- a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas;
- b) O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a quinze dias.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

10 — Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge respectivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

#### SECÇÃO C

##### Faltas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Definição)

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato.

A necessidade e a natureza inadiável destes actos devem ser aferidas, segundo critério de razoabilidade, pelas associações e instituições acima referidas;

- c) Casamento: dez dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrasta e enteados: cinco dias consecutivos;

- e) Falecimento de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge, netos e bisnetos e respetivos cônjuges, irmãos cunhados e outros parentes ou afins da linha recta: dois dias consecutivos;
- f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador: dois dias consecutivos;
- g) Nascimento de filho: um dia;
- h) Prestação de provas de exame, em estabelecimento de ensino: o dia ou dias de provas de exame e a véspera do primeiro exame;
- i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar: o tempo necessário;
- j) Quando, sendo bombeiro voluntário, haja de ocorrer a sinistros;
- l) Dádiva de sangue: até um dia por mês;
- m) Necessidade de consulta médica urgente, desde que não possa comprovadamente ser efectuada fora do período normal de trabalho.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias:

- a) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;
- b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas;
- c) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação;
- d) A apreciação da previsibilidade das faltas, compete em primeiro lugar ao trabalhador, dentro de critérios de razoabilidade.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivos de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador dentro dos primeiros cinco dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço.

5 — As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

#### Cláusula 32.\*

##### (Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 desta cláusula abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verifiquem com reincidências.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal diário de trabalho respectivamente.

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 — Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.\*

#### Cláusula 33.\*

##### (Dispensas)

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escrito.

#### Cláusula 34.\*

##### (Licenças sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a sessenta dias.

4 — O pedido e autorização de licença concedida de acordo com esta cláusula deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

#### Cláusula 35.\*

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior nem esteja correlacionado com as suas funções dentro da empresa e ainda, em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.\*

##### (Retribuições mínimas mensais)

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponda a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante transferência bancária, se o trabalhador concordar em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivos de serviço, tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para faltas igual a 500\$.

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

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

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 — Os trabalhadores com mais de 20 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao ordenado mínimo nacional.

12 — A importância referente aos retroactivos devidos pela aplicação do presente CCTV poderá ser liquidada pelas entidades patronais até ao dia 30 de Junho de 1978.

#### Cláusula 37.\*

##### (Cálculo da retribuição horária)

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

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

em que:

$RH$  = Retribuição horária;

$RM$  = Retribuição mensal;

$HS$  = Horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 38.\*

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % até às 24 horas;
- b) 150 % das 0 horas até às 8 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 — Nas primeiros duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas, a retribuição mínima será equivalente à prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 — No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados, o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário, de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que o profissional substitue outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 — Não é permitido à entidade patronal, em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 — No caso de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Trabalho fora do local habitual)

1 — Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

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

3 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos são fixadas em 400\$ por dia, correspondendo o almoço ou o jantar a 100\$ e a dormida com pequeno almoço a 200\$. A entidade patronal poderá optar pelo pagamento das despesas mediante a exibição das respectivas facturas pelo trabalhador.

5 — A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 0,20% sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se desloquem em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil de, pelo menos, 1000 contos para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado em 60% pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de comparticipar no custo do seguro.

6 — Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;

- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa.
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

#### Cláusula 44.\*

(Rescisão por iniciativa da entidade patronal)

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — A brigatoredade de fazer prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 — Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

Constituem, designadamente, justa causa de despedimento:

- a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Violências físicas ou provocação frequente com outros trabalhadores na empresa;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Faltas não justificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo, quando o número de faltas injustificadas atingir cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados, imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;
- f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes a higiene e segurança no trabalho;
- g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
- i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicados pela entidade patronal ao trabalhador por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato

e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

6 — No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

#### Cláusula 45.\*

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.\*

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

1 — Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

### CAPÍTULO VIII

#### Previdência

##### Cláusula 47.\*

(Princípio geral)

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos regulamentos.

## Cláusula 48.\*

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da Previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de vinte dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior, manterão esse direito.

## CAPÍTULO IX

### Salubridade, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 49.\*

(Princípio geral)

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda, na medida do possível, a sua comodidade.

2 — As empresas deverão recorrer, se possível, a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

#### Cláusula 50.\*

(Acidente de trabalho ou doença profissional)

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pelas instituições de previdência nem pelo seguro.

#### Cláusula 51.\*

(Reclamações)

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à inspecção do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 52.\*

(Exames médicos)

1 — Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

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

#### Cláusula 53.\*

(Comissões de segurança)

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço vinte e cinco ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 — As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 — As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

#### Cláusula 54.\*

(Atribuições da comissão de segurança)

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- f) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à inspecção de trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 — Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e actualização, em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Quadro de pessoal)

1 — No prazo de sessenta dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 — Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 — A entidade patronal enviará ao sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores)

1 — O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Interpretação e integração de lacunas)

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Infracções)

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

#### ANEXO I

### Livre exercício da actividade sindical na empresa

#### BASE I

(Princípio geral do exercício do direito sindical)

A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

#### BASE II

(Organização sindical na empresa)

1 — *Dirigentes sindicais.* — São os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 — *Comissão intersindical da empresa.* — Organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 — *Comissão sindical de empresa.* — É a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — *Delegados sindicais.* — São os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

#### BASE III

(Comunicação à empresa)

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento referido no número anterior, deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### BASE IV

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos

trabalhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentado para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias, e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

#### BASE V

##### (Condições para o exercício da actividade sindical)

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

- 1) A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores;
- 2) 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, nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores;
- 3) Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, 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, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### BASE VI

##### (Assembleia ou plenário de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical, ou de trabalhadores ou ainda, na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não exista qualquer das referidas comissões, bem como por cin-

quenta ou um terço dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### BASE VII

##### (Nomeação de delegados sindicais)

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais na empresa, serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

#### ANEXO II

##### Definição das especialidades profissionais

#### CAPÍTULO I

##### Trabalhadores fotógrafos

*Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos:*

*Operador.* — É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução;

*Impressor.* — É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica;

*Retocador.* — É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

*Definição das especialidades de fotógrafos esmaltares:*

*Reprodutor.* — É o profissional que executa as reproduções e positivos;

*Retocador.* — É o profissional que retoca todas as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos;

*Impressor.* — É o profissional que executa impressão de positivo para o esmalte;

*Plaqueiro.* — É o profissional que prepara, executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

*Definição das especialidades dos laboratórios industriais:*

*Revelação.* — Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos;

*Impressão mecânica.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliadora automática ou semiautomática a preto e branco e ou cores;

*Impressão manual.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou cores;

*Fotografia.* — Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnico-científica e reprodução;

*Fotoquímica.* — Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade;

*Fotoacabamento.* — Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares, tais como montagens e colagens, corte, controlo e separação de trabalhos e expedição;

*Retoque.* — Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou cores.

*Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia:*

*Microfilmagem.* — É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numeração ou outros, utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível;

*Heliógrafo.* — É o profissional que executa reprodução de documentos, desenho e outros, utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal ou semi-húmida;

*Fotocopista.* — É o profissional que executa, por intermédio de uma máquina fotocopiadora, as respectivas fotocópias;

*Assistente técnico.* — É o profissional que dá assistência às máquinas fotorrápidas, prepara os banhos e rectifica diafragma.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus de-

partamentos ou serviços. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política na empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento, divisão ou de serviços.* — É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

*Técnico de contas.* — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços que tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Esteno-dactilografo em língua estrangeira.* — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota ou estenografa e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Recepçãoista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação de suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) *Funcional.* — Especialista da organização e métodos — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;
- b) *De sistemas.* — Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfazam;
- c) *Orgânico.* — Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) *De «software».* — Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnica desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;
- e) *De exploração.* — Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa da exploração do computador a fim de optimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Programador informático.* — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) *De organização de métodos.* — Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) *De aplicações.* — Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) *De «software».* — Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) *De exploração.* — Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a cartões) funcionando em interligações, elabora organigramas, painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultados.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) *De computador.* — Recepiona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) *De periféricos.* — Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

*Perfurador/verificador/operador de posto de dados.* — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadoras em bandas, terminais de computador, etc.).

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registo de máquinas de ditar.

*Tradutor.* — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras, tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

*Secretário.* — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete de administração ou direcção. Exerce funções tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa, arquivo; telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho; providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Escriturário.* — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas, que variam con-

soante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

*Caixa de escritório.* — É o trabalhador que nos escritórios tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz planeamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos.

Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

*Arquivista.* — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquiva.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escritório e se prepara para esta função.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registos ou cópias de correspondência.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores de comércio e armazém

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir serviços e o pessoal.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso, ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda, informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta o *contrôle* à distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e/ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

*Praticante de caixeiro ou de armazém.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

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

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

## CAPÍTULO IV

### Técnico de vendas

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

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos, etc.

*Vendedor.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

*Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista;

*Praticista.* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a empresa (sede) e concelhos limítrofes;

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

## CAPÍTULO V

### Cobradores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

*Motorista de pesados.* — É o trabalhador que possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e da água.

*Condutor de empilhador, tractor ou grua.* — É o trabalhador que conduz empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

*Encarregado de garagem.* — É o profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

*Lubrificador.* — É o profissional que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

*Lavador.* — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

*Ajudante de motorista.* — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias; compete-lhe, ainda, zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo.

*Servente de viatura de carga.* — É o profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes nos domicílios.

## CAPÍTULO VI

### Electricistas

*Encarregado de electricista.* — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

*Chefe de equipa electricista.* — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou de trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

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

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

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz de electricista.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

## CAPÍTULO VII

### Técnicos de desenho

*Desenhador maquetista.* — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetisa todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

*Desenhador de arte finalista.* — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maqueta, executa com a técnica e o pormenor necessário o material gráfico ou publicitário destinado a: imprensa, televisão, ponto de venda, publicidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

*Desenhador retocador.* — É o trabalhador que, a partir da maqueta ou diapositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Desenhador técnico ou gráfico-artístico.* — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

*Arquivista técnico.* — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

*Praticante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

## ANEXO III

### Carreiras profissionais

#### CAPÍTULO I

##### Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores fotógrafos

###### SECÇÃO A

###### Princípios gerais e categorias

###### BASE I

###### Princípio geral

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

###### BASE II

###### Actividade de fotografia

1 — A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores, a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltores;  
Laboratórios industriais;  
Serviços auxiliares.

2 — Para admissão das actividades de fotografia, são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 — Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas, mas já sócios do Sindicato, não se aplicará o consignado no número anterior.

### BASE III

#### Reportagens e estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — Réportagens e estúdios fotográficos — são as seguintes especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 — Fotógrafos esmaltadores — são as seguintes as especialidades na profissão de fotógrafo, existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

### BASE IV

#### Laboratórios industriais

1 — São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execute por processos mecânicos revelação de negativos e papel, preto e branco ou cores.  
Execute por processos mecânicos amplições, em preto e branco ou cores.

2 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Fotoacabamento;
- g) Retoque.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

### BASE V

#### Serviços auxiliares de fotografia

1 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico.

2 — Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia — são as seguintes categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV):

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

### SECÇÃO B

#### Promoções

#### BASE VI

#### Promoções das categorias nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

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

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

3 — O estagiário com dois anos de serviço efectivo na categoria poderá requerer provas de avaliação em uma ou duas especialidades para transitar para a categoria de oficial.

4 — O oficial com duas especialidades poderá requerer prova de avaliação para especializado, decorrido que seja um ano de serviço efectivo na categoria.

5 — O oficial apenas com uma especialidade só poderá requerer provas de avaliação para especializado nas restantes especialidades, decorridos que sejam dois anos de serviço efectivo na categoria.

### BASE VII

#### Promoções das categorias nos sectores de laboratórios industriais

1 — O acesso na carreira profissional para os trabalhadores até aos 18 anos é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de quatro anos de prestação de serviço efectivo na profissão:

a) O acesso na carreira profissional para os trabalhadores a partir dos 18 anos é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de três anos de prestação de serviço efectivo na profissão. Estes trabalhadores na admissão serão classificados como aprendizes de 2.º ano.

2 — O acesso na carreira profissional é automático, decorrido que seja o período de três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, e é promovido de imediato à categoria de estagiário.

3 — O estagiário com dois anos de serviço efectivo na categoria poderá requerer provas de avaliação em uma ou duas especialidades para transitar para a categoria de oficial.

4 — O oficial com duas especialidades poderá requerer provas de avaliação para especializado, decorrido que seja um ano de serviço efectivo na categoria.

5 — O oficial apenas com uma especialidade só poderá requerer provas de avaliação para especializado nas restantes especialidades, decorridos que sejam dois anos de serviço efectivo na categoria:

a) O trabalhador para ser considerado especializado neste sector terá de prestar provas nas seguintes especialidades:

Impressão mecânica ou manual;  
Revelação mecânica ou manual;  
Fotoquímica.

#### BASE VIII

##### Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia

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

2 — O auxiliar com dois anos de serviço efectivo na categoria poderá requerer provas de avaliação na especialidade em que desempenha as suas funções para passar a oficial.

3 — Na microfilmagem as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

#### BASE IX

##### Disposições gerais sobre promoções

1 — Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiários ou oficiais a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 — As provas de avaliação profissional deverão em princípio ser feitas no local de trabalho, mas comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador pretender fazer as provas de avaliação fora do seu local de trabalho, competirá aos sindicatos e à associação indicar o local do exame.

#### SECÇÃO C

##### Densidades e serviços externos

#### BASE X

##### Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltores, laboratórios industriais e serviços auxiliares.

1 — As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 — O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo do número de oficiais e especializados também no conjunto.

3 — Do quadro de densidades só poderão constar titulares de carteiras profissionais ou títulos equivalentes passados pelos sindicatos para o exercício da actividade fotográfica e desde que exerçam efectivamente as suas funções com carácter permanente.

4 — Para efeitos da proporcionalidade do quadro, a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que se encontra averbada no respectivo título profissional.

a) Todos os profissionais promovidos nos termos deste número terão direito à retribuição correspondente à categoria a que ascendem.

#### BASE XI

##### Serviços externos de fotografia

1 — Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com a categoria mínima de estagiário devidamente autenticada pelo Sindicato.

2 — Desde que exista mais do que um profissional habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

#### SECÇÃO D

##### Reciclagem

#### BASE XII

1 — O trabalhador requererá ao Sindicato a sua reciclagem para qualquer sector da actividade fotográfica, mediante declaração da entidade patronal:

- a) Esta será efectuada, atendendo aos motivos de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inadaptações do trabalhador;
- b) Em qualquer circunstância o Sindicato terá sempre em conta a opinião dos trabalhadores dos sectores em causa, mediante a informação, por escrito, dos delegados sindicais.

2 — Qualquer reciclagem não implica mudança de categoria, e em caso algum a remuneração do trabalhador reciclado poderá ser reduzida.

3 — Em caso de dúvida ou diferendo, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

## SECÇÃO E

### Título profissional e licença fotográfica

#### BASE XIII

##### Cartão profissional e carteira profissional

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade fotográfica, quer para os trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria, a posse do título profissional.

2 — Por título profissional, considera-se:

- a) Cartão profissional, para os trabalhadores dos serviços de apoio e para os trabalhadores no período de aprendizagem;
- b) Carteira profissional, para os restantes trabalhadores.

3 — A sua emissão é da única e exclusiva competência do sindicato da área onde o trabalhador exerce a sua profissão.

4 — O título profissional conterá, além da fotografia do titular, nome, data de nascimento, localidade, empresa onde presta serviço, profissão, categoria, especialidade, número de carteira e quaisquer outros elementos que venham a ser julgados necessários.

5 — Os modelos do título profissional serão de tipo único para todos os sindicatos gráficos.

6 — A passagem dos títulos profissionais para os trabalhadores por conta própria é da competência dos sindicatos dos trabalhadores gráficos de todo o território nacional, na área que lhes é adstrita, mediante solicitação da Associação Nacional dos Industriais de Fotografia (ANIF) nas mesmas condições estabelecidas neste regulamento.

7 — Todas as carteiras profissionais existentes à data da entrada em vigor deste regulamento serão substituídas pelo modelo a ser instituído e de acordo com as novas disposições.

8 — Sempre que haja lugar a diferendos na aplicação desta base, será criada uma comissão paritária para a resolução desses mesmos diferendos.

#### BASE XIV

##### Licença fotográfica

1 — Os profissionais, quando em serviço externo, terão obrigatoriamente de se fazer acompanhar de licença fotográfica, cuja passagem será da competência da Associação Nacional dos Industriais de Fotografia (ANIF), por requerimento da respectiva empresa. Esta licença tem de ser visada pelo sindicato respectivo da área onde a empresa exerce a sua actividade.

2 — A licença fotográfica terá de estar sempre na posse da empresa e só será entregue ao profissional quando este seja escalado para serviços externos.

3 — A licença fotográfica conterá, além da fotografia do titular, nome, empresa onde presta serviço e o número da carteira profissional.

4 — A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os profissionais por conta própria ou de outrem.

5 — A licença fotográfica, passada em impresso próprio, terá validade por um ano civil e caducará logo que o titular deixe de prestar serviço na empresa que requereu a licença.

## SECÇÃO F

### Disposições gerais

#### BASE XV

##### Avaliação de conhecimentos

1 — Em cada ano civil haverá duas épocas de avaliação de conhecimentos, cujos períodos de inscrição terminam em 28 de Fevereiro e 30 de Setembro.

2 — Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos, que, no prazo máximo de quinze dias após as datas referidas no n.º 1 desta base, remeterão uma cópia dos mesmos à Associação Nacional dos Industriais de Fotografia (ANIF).

3 — Trinta dias após a data referida no n.º 1 desta base efectuar-se-á uma reunião entre os sindicatos gráficos e a ANIF, para se efectuar a marcação de datas e nomeação dos respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 — Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

#### BASE XVI

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento serão solucionadas por uma comissão paritária criada exclusivamente para o efeito.

#### BASE XVII

### Disposições transitórias

1 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV tenham completado os anos de profissão e condições previstos serão promovidos às categorias correspondentes, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV tenham a categoria de oficial de 1.ª em qualquer sector da fotografia são considerados oficiais, e o tempo que têm de permanência nessa categoria conta para efeitos de requerer avaliação de conhecimentos para especializado.

3 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV tenham a categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> à menos de dois anos são considerados estagiários, contando-se, no entanto, o tempo de permanência como oficiais de 2.<sup>a</sup> para efeitos de avaliação de conhecimentos para a categoria de oficial.

4 — Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCTV tenham a categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> à mais de dois anos são considerados oficiais.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

#### BASE XVIII

##### Condições mínimas de admissão

1 — As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.<sup>o</sup> 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço das empresas, considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos.

#### BASE XIX

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores;
- b) Por cada cinco trabalhadores, a exigência de um chefe de secção.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base serão observadas as seguintes proporções:

- a) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores

de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

#### BASE XX

##### (Estágio e acesso)

1 — Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiverem entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

2 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 — Para efeitos de promoções automáticas contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 — Para efeitos de promoção não automática as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo, e antiguidade dos trabalhadores.

## CAPÍTULO III

### Condições específicas para os trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

#### BASE XXI

##### Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os性os e com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 — Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos de ambos os性os que ingresarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

#### BASE XXII

##### Dotações mínimas

1 — Caixeiros:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção;

- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- c) O número de praticantes não poderá exceder 25 % + 2 dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

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

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

#### BASE XXIII

##### Profissionais de vendas externas

1 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedor (viajantes ou praticistas) e prospector de vendas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

#### BASE XXIV

##### Trabalhadores de armazém

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;
- b) Havendo mais de oito trabalhadores, terá de haver também um encarregado de armazém.

#### BASE XXV

##### Acesso

1 — Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Os caixeiros-ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

#### BASE XXVI

##### Retribuições mínimas

1 — Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de 1000\$.

#### CAPÍTULO IV

##### Cobradores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

#### BASE XXVII

##### Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas, cobradores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- b) 18 anos para telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Restantes trabalhadores, habilitações mínimas legais;
- b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

#### BASE XXVIII

##### Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias mínimas exigidas para os trabalhadores de escritório, terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior, logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou de porteiro.

#### CAPÍTULO V

##### Electricistas

#### BASE XXIX

##### Promoção e acesso

1 — Nas categorias inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois anos de permanência na categoria;
- b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria;

- c) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricidade de montador electricista;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência na categoria.

2 — O electricista diplomado pelas escolas oficiais no curso industrial de electricidade ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro electricista da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra. Terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

## CAPÍTULO VI

### Técnicos de desenho

#### BASE XXX

##### Promoção e acesso

1 — Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escola de artes decorativas ingressam directamente como:

- a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

## CAPÍTULO VII

### Diurnidades

#### BASE XXXI

### Diurnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe uma diurnidade de 500\$ sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato até ao limite de três diurnidades.

2 — O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data da saída deste CCTV já pratiquem o regime de diurnidades.

## ANEXO IV

### Tabelas salariais

#### A) Trabalhadores fotógrafos

1 — Reportagens e estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltares, laboratórios industriais e microfilagem (serviços auxiliares):

| Categorias profissionais  | Vencimentos |
|---------------------------|-------------|
| Especializado .....       | 8 250\$00   |
| Oficial .....             | 7 500\$00   |
| Estagiário .....          | 6 750\$00   |
| Auxiliar de 3.º ano ..... | 6 000\$00   |
| Auxiliar de 2.º ano ..... | 5 500\$00   |
| Auxiliar de 1.º ano ..... | 5 000\$00   |
| Aprendiz de 4.º ano ..... | 4 000\$00   |
| Aprendiz de 3.º ano ..... | 3 500\$00   |
| Aprendiz de 2.º ano ..... | 3 000\$00   |
| Aprendiz de 1.º ano ..... | 2 700\$00   |

#### 2 — Serviços auxiliares de fotografia:

| Categorias profissionais  | Vencimentos |
|---------------------------|-------------|
| Oficial .....             | 6 500\$00   |
| Auxiliar de 2.º ano ..... | 5 500\$00   |
| Auxiliar de 1.º ano ..... | 5 000\$00   |
| Aprendiz de 3.º ano ..... | 4 000\$00   |
| Aprendiz de 2.º ano ..... | 3 500\$00   |
| Aprendiz de 1.º ano ..... | 3 000\$00   |

B) Trabalhadores de escritório, comércio, armazém, electricistas, cobradores, contínuos, telefonistas, porteiros, rodoviários e outros.

| Categorias profissionais               | Vencimentos |
|--|-------------|
| Director de serviços .....             | (a)         |
| Chefe de departamento .....            | (a)         |
| Chefe de serviços .....                | (a)         |
| Chefe de escritório .....              | (a)         |
| Chefe de divisão .....                 | (a)         |
| Analista informático .....             | (a)         |
| Programador .....                      | (a)         |
| Técnico de contas .....                | (a)         |
| Tesoureiro .....                       | (a)         |
| Caixeiro-encarregado .....             | (a)         |
| Chefe de vendas .....                  | (a)         |
| Chefe de compras .....                 | (a)         |
| Redactor publicitário .....            | (a)         |
| Visualizador .....                     | (a)         |
| Planeador de meios publicitários ..... | (a)         |
| Executivo de contas .....              | (a)         |
| Desenhador maquetista .....            | (a)         |
| Desenhador de arte finalista .....     | (a)         |
| Desenhador retocador .....             | (a)         |
| Chefe de secção .....                  | (a)         |
| Guarda-livros .....                    | 10 000\$00  |
|  | 10 000\$00  |

## ANEXO V

### Enquadramento por grupos salariais e classificação por níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

#### A) Grupos salariais

Grupo 1 — (a);  
 Grupo 2 — 10 000\$;  
 Grupo 3 — 9500\$;  
 Grupo 4 — 8700\$;  
 Grupo 5 — 8250\$;  
 Grupo 6 — 8000\$;  
 Grupo 7 — 7500\$;  
 Grupo 8 — 6750\$;  
 Grupo 9 — 6500\$;  
 Grupo 10 — 6000\$;  
 Grupo 11 — 5500\$;  
 Grupo 12 — 5300\$;  
 Grupo 13 — 5000\$;  
 Grupo 14 — 4000\$;  
 Grupo 15 — 3500\$;  
 Grupo 16 — 3000\$;  
 Grupo 17 — 2700\$.

(a) Mais 10 % sobre o grupo 2.

#### B) Estrutura dos níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

0 — Dirigentes.

1 — Quadros superiores:

- 1.1 — Técnicos de produção e outros;
- 1.2 — Técnicos administrativos.

2 — Quadros médios:

- 2.1 — Técnicos de produção e outros;
- 2.2 — Técnicos administrativos.

3.1 — Encarregados e contramestres.

3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).

4 — Profissionais qualificados:

- 4.1 — Administrativos;
- 4.2 — Comércio;
- 4.3 — Produção e outros.

5 — Profissionais semiqualificados (especializados) (administrativos, comércio, produção e outros).

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).  
 X — Praticantes e aprendizes:

- X — 4.1 — Praticante qualificado — administrativo;
- X — 4.2.1 — Praticante qualificado — comércio;
- X — 4.2.2 — Aprendiz qualificado — comércio;
- X — 4.3.1 — Praticante qualificado — produção;
- X — 4.3.2 — Aprendiz qualificado — produção;
- X — 5.1 — Praticante semiqualificado;
- X — 5.2 — Aprendiz semiqualificado.

| Categorias profissionais  | Vencimentos |
|---|-------------|
| Caixeiro chefe de secção .....  | 10 000\$00  |
| Encarregado de armazém .....  | 10 000\$00  |
| Encarregado de electricista .....                                       | 10 000\$00  |
| Correspondente em línguas estrangeiras .....                            | 9 500\$00   |
| Inspector de vendas .....   | 9 500\$00   |
| Esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras                             | 9 500\$00   |
| Tradutor .....  | 9 500\$00   |
| Secretário de direcção .....  | 9 500\$00   |
| Primeiro-escriturário .....   | 8 700\$00   |
| Primeiro-caixeiro .....   | 8 700\$00   |
| Caixeiro-viajante .....   | 8 700\$00   |
| Oficial electricista .....  | 8 700\$00   |
| Caixeiro de praça .....   | 8 700\$00   |
| Fiel de armazém .....   | 8 700\$00   |
| Prospector de vendas .....  | 8 700\$00   |
| Motorista de pesados .....  | 8 700\$00   |
| Caixa de escritório .....   | 8 700\$00   |
| Chefe de equipa .....   | 8 700\$00   |
| Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) com mais de seis anos ..... | 8 700\$00   |
| Operador mecanográfico .....  | 8 700\$00   |
| Operador informático .....  | 8 700\$00   |
| Mecânico de aparelhos de precisão de 1.º .....                          | 8 700\$00   |
| Segundo-escriturário .....  | 8 000\$00   |
| Segundo-caixeiro .....  | 8 000\$00   |
| Ajudante de fiel .....  | 8 000\$00   |
| Demonstrador .....  | 8 000\$00   |
| Operador de telex em língua estrangeira .....                           | 8 000\$00   |
| Mecânico de aparelhos de precisão de 2.º .....                          | 8 000\$00   |
| Cobrador .....  | 8 000\$00   |
| Operador de máquinas de contabilidade .....                             | 8 000\$00   |
| Motorista de ligeiros .....   | 8 000\$00   |
| Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....                          | 8 000\$00   |
| Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) de três a seis anos .....   | 8 000\$00   |
| Estagiário de operador manual .....                                     | 8 000\$00   |
| Arquivista .....  | 8 000\$00   |
| Perfurador-verificador .....  | 8 000\$00   |
| Terceiro-escriturário .....   | 7 500\$00   |
| Terceiro-caixeiro .....   | 7 500\$00   |
| Mecânico de aparelhos de precisão de 3.º .....                          | 7 500\$00   |
| Operador de telex em língua portuguesa .....                            | 7 500\$00   |
| Controlador de publicidade .....  | 7 500\$00   |
| Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) até três anos .....         | 7 500\$00   |
| Pré-oficial electricista do 1.º e 2.º anos .....                        | 7 500\$00   |
| Telefonista .....   | 7 500\$00   |
| Caixa de balcão .....   | 7 500\$00   |
| Ajudante de motorista .....   | 6 750\$00   |
| Distribuidor .....  | 6 750\$00   |
| Continuo .....  | 6 750\$00   |
| Porteiro .....  | 6 750\$00   |
| Guarda vigilante .....  | 6 750\$00   |
| Montador de publicidade .....   | 6 750\$00   |
| Tirocinante do 2.º ano .....  | 6 750\$00   |
| Empregado de limpeza .....  | 6 750\$00   |
| Encarregado auxiliar ou servente .....                                  | 6 750\$00   |
| Embalador .....   | 6 750\$00   |
| Arquivista técnico .....  | 6 750\$00   |
| Dactilógrafo do 2.º ano .....   | 6 750\$00   |
| Estagiário do 2.º ano .....   | 6 750\$00   |
| Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) .....                          | 6 000\$00   |
| Ajudante de electricista de 1.º e 2.º anos .....                        | 6 000\$00   |
| Caixeiro-ajudante de 1.º, 2.º e 3.º anos .....                          | 6 000\$00   |
| Dactilógrafo de 1.º ano .....   | 6 000\$00   |
| Estagiário de 1.º ano .....   | 6 000\$00   |
| Continuo com menos de 20 anos .....                                     | 5 300\$00   |
| Caixeiro-ajudante com menos de 20 anos .....                            | 5 300\$00   |
| Tirocinante do 1.º ano (menos de 20 anos) .....                         | 5 300\$00   |
| Praticantes de desenho de 3.º, 2.º e 1.º anos .....                     | 5 300\$00   |
| Paquetes, aprendizes, praticantes — de 17 e 16 anos .....               | 5 300\$00   |
| Paquetes, aprendizes, praticantes — de 15 e 14 anos .....               | 5 300\$00   |
| Aprendiz de electricista de 1.º e 2.º anos .....                        | 5 300\$00   |

(a) Mais 10 % sobre os trabalhadores a cujas categorias profissionais corresponde o vencimento de 10 000\$.

**Grupo I (a)**

| Categorias profissionais               | Sector                     | Níveis de qualificação |
|--|----------------------------|------------------------|
| Director de serviços .....             | Escritório .....           | 1.2                    |
| Chefe de departamento .....            | Escritório .....           | 1.2                    |
| Chefe de serviços .....                | Escritório .....           | 1.2                    |
| Chefe de escritório .....              | Escritório .....           | 1.2                    |
| Chefe de divisão .....                 | Escritório .....           | 1.2                    |
| Analista informático .....             | Escritório .....           | 1.2                    |
| Programador .....                      | Escritório .....           | 1.2                    |
| Técnico de contas .....                | Escritório .....           | 1.2                    |
| Tesoureiro .....                       | Escritório .....           | 2.2                    |
| Caixeiro-encarregado .....             | Comércio — Armazém .....   | 3.1                    |
| Chefe de vendas .....                  | Comércio — T. vendas ..... | 3.1                    |
| Chefe de compras .....                 | Comércio — Armazém .....   | 3.1                    |
| Redactor publicitário .....            | Escritório .....           | 3.2                    |
| Visualizador .....                     | Escritório .....           | 3.2                    |
| Planeador de meios publicitários ..... | Escritório .....           | 3.2                    |
| Executivo de contas .....              | Escritório .....           | 3.2                    |
| Desenhador maquetista .....            | Desenho .....              | 3.2                    |
| Desenhador de arte finalista .....     | Desenho .....              | 3.2                    |
| Desenhador projectista .....           | Desenho .....              | 3.2                    |
| Desenhador retocador .....             | Desenho .....              | 3.2                    |

**Grupo II — 10 000\$**

| Categorias profissionais          | Sector                   | Níveis de qualificação |
|-----------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Chefe de secção .....             | Escritório .....         | 2.2                    |
| Guarda-livros .....               | Escritório .....         | 2.2                    |
| Caixeiro chefe de secção .....    | Comércio — Armazém ..... | 3.1                    |
| Encarregado de armazém .....      | Comércio — Armazém ..... | 3.1                    |
| Encarregado de electricista ..... | Electricista .....       | 3.1                    |

**Grupo III — 9500\$**

| Categorias profissionais                        | Sector                   | Níveis de qualificação |
|---|--------------------------|------------------------|
| Correspondente em línguas estrangeiras .....    | Escritório .....         | 3.2                    |
| Inspector de vendas .....                       | Comércio — Armazém ..... | 3.1                    |
| Esteno-dactilógrafa em língua estrangeira ..... | Escritório .....         | 3.2                    |
| Tradutor .....                                  | Escritório .....         | 3.2                    |
| Secretário de direcção .....                    | Escritório .....         | 3.2                    |

**Grupo IV — 8700\$**

| Categorias profissionais  | Sector                       | Níveis de qualificação |
|---|------------------------------|------------------------|
| Primeiro-escriturário .....   | Escritório .....             | 4.1                    |
| Primeiro-caixeiro .....   | Comércio — Armazém .....     | 4.2                    |
| Caixeiro-viajante .....   | Comércio — T. vendas .....   | 4.2                    |
| Oficial electricista .....  | Electricista .....           | 3.2                    |
| Caixeiro de praça .....   | Comércio — T. vendas .....   | 4.2                    |
| Fiel de armazém .....   | Comércio — Armazém .....     | 4.2                    |
| Prospector de vendas .....  | Comércio — T. vendas .....   | 4.2                    |
| Motorista de pesados .....  | Comércio — Rodoviários ..... | 4.3                    |
| Caixa de escritório .....   | Escritório .....             | 4.2                    |
| Chefe de equipa .....   | Escritório .....             | 4.2                    |
| Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) com mais de seis anos ..... | Desenho .....                | 3.2                    |
| Operador mecanográfico .....  | Escritório .....             | 4.1                    |
| Operador informático .....  | Escritório .....             | 4.1                    |
| Mecânico de aparelhos de precisão de 1.º .....                          | Metalúrgico .....            | 3.2                    |

**Grupo V — 8250\$**

| Categorias profissionais   | Sector        | Níveis de qualificação |
|--|---------------|------------------------|
| Especializado (reportagens e estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltares, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico ..... | 3.2                    |

**Grupo VI — 8000\$**

| Categorias profissionais   | Sector                   | Níveis de qualificação |
|--|--------------------------|------------------------|
| Segundo-escriturário .....   | Escritório .....         | 4.1                    |
| Segundo-caixeiro .....   | Comércio — Armazém ..... | 4.2                    |
| Ajudante de fiel .....   | Comércio — Armazém ..... | 4.2                    |
| Demonstrador .....   | Comércio — Armazém ..... | 4.2                    |
| Operador de <i>telex</i> em língua estrangeira .....                     | Escritório .....         | 4.1                    |
| Mecânico de aparelhos de precisão de 2.º .....                           | Metalúrgicos .....       | 3.2                    |
| Cobrador .....   | Cobrador .....           | 5                      |
| Operador de máquinas de contabilidade .....                              | Escritório .....         | 4.1                    |
| Motorista de ligeiros .....  | Rodoviários .....        | 4.3                    |
| Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....                           | Escritório .....         | 4.1                    |
| Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) com menos de seis anos ..... | Desenho .....            | 3.2                    |
| Estagiário de operador manual .....                                      | Escritório .....         | 4.1                    |
| Arquivista .....   | Escritório .....         | 5                      |
| Perfurador-verificador .....   | Escritório .....         | 4.1                    |

**Grupo VII — 7500\$**

| Categorias profissionais   | Sector                   | Níveis de qualificação |
|--|--------------------------|------------------------|
| Oficial (reportagens e estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltares, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico .....            | 3.2                    |
| Terceiro-escriturário .....  | Escritório .....         | 4.1                    |
| Terceiro-caixeiro .....  | Comércio — Armazém ..... | 4.2                    |
| Mecânico de aparelhos de precisão de 3.º .....   | Metalúrgico .....        | 3.2                    |
| Operador de <i>telex</i> em língua portuguesa .....  | Escritório .....         | 4.1                    |
| Controlador de publicidade .....   | Escritório .....         | 4.1                    |
| Desenhador (técnico e gráfico ou artístico) com três a seis anos .....   | Desenho .....            | 3.2                    |
| Pré-oficial electricista do 1.º e 2.º anos .....   | Electricista .....       | X-4.3.1                |
| Telefonista .....  | Telefonista .....        | 5                      |
| Caixa de balcão .....  | Comércio — Armazém ..... | 5                      |

**Grupo VIII — 6750\$**

| Categorias profissionais   | Sector                    | Níveis de qualificação |
|--|---------------------------|------------------------|
| Fotógrafo estagiário (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltares, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico .....             | X-4.3.1                |
| Ajudante de motorista .....  | Garagem .....             | 5                      |
| Distribuidor .....   | Comércio — Armazém .....  | 5                      |
| Continuo .....   | Continuo e porteiro ..... | 6                      |
| Porteiro .....   | Continuo e porteiro ..... | 6                      |
| Guarda vigilante .....   | Continuo e porteiro ..... | 6                      |
| Montador de publicidade .....  | Escritório .....          | 5                      |
| Tirocinante do 2.º ano .....   | Desenho .....             | X-4.3.1                |
| Empregado de limpeza .....   | Continuo e porteiro ..... | 6                      |
| Encarregado auxiliar ou servente .....   | Comércio — Armazém .....  | 6                      |
| Embalador .....  | Comércio — Armazém .....  | 6                      |
| Arquivista técnico .....   | Desenho .....             | 5                      |
| Dactilógrafo do 2.º ano .....  | Escritório .....          | X-4.1                  |
| Estagiário do 2.º ano .....  | Escritório .....          | X-4.1                  |

**Grupo IX — 6500\$**

| Categorias profissionais                          | Sector        | Níveis de qualificação |
|---|---------------|------------------------|
| Oficial (serviços auxiliares de fotografia) ..... | Gráfico ..... | 5                      |

**Grupo X — 6000\$**

| Categorias profissionais  | Sector                   | Níveis de qualificação |
|---|--------------------------|------------------------|
| Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico .....            | X-4.3.1                |
| Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) .....  | Desenho .....            | X-4.3.1                |
| Ajudante de electricista do 1.º e 2.º anos .....  | Electricista .....       | X-4.3.1                |
| Caixeiro-ajudante do 1.º, 2.º e 3.º anos .....  | Comércio — Armazém ..... | X-4.2.1                |
| Dactilógrafo do 1.º ano .....   | Escritório .....         | X-4.1                  |
| Estagiário do 1.º ano .....   | Escritório .....         | X-4.1                  |

**Grupo XI — 5500\$**

| Categorias profissionais  | Sector        | Níveis de qualificação |
|---|---------------|------------------------|
| Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico ..... | X-4.3.1                |
| Auxiliar do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....   | Gráfico ..... | X-5.1                  |

**Grupo XII — 5300\$**

| Categorias profissionais                            | Sector                     | Níveis de qualificação |
|---|----------------------------|------------------------|
| Contínuo com menos de 20 anos .....                 | Contínuo e porteiro .....  | 6                      |
| Caixeiro-ajudante com menos de 20 anos .....        | Comércio — Armazém .....   | X-4.2.1                |
| Tirocinante do 1.º ano de menos de 20 anos .....    | Desenho .....              | X-4.3.1                |
| Praticantes de desenho do 3.º, 2.º e 1.º anos ..... | Desenho .....              | X-4.3.2                |
| Paquetes, aprendizes e praticantes .....            | Comércio — Armazém .....   | X-4.2.2                |
| Paquetes, aprendizes e praticantes:                 |                            |                        |
| De 17 e 16 anos .....                               | Escritórios e outros ..... | X-4.2.2                |
| De 15 e 14 anos .....                               |                            | X-5.2                  |
| Aprendiz de electricista do 1.º e 2.º anos .....    | Electricista .....         | X-4.3.2                |

**Grupo XIII — 5000\$**

| Categorias profissionais  | Sector        | Níveis de qualificação |
|---|---------------|------------------------|
| Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico ..... | X-4.3.1                |
| Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....   | Gráfico ..... | X-5.1                  |

**Grupo XIV — 4000\$**

| Categorias profissionais  | Sector        | Níveis de qualificação |
|---|---------------|------------------------|
| Aprendiz do 4.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico ..... | X-4.3.2                |
| Aprendiz do 3.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....   | Gráfico ..... | X-5.2                  |

**Grupo XV — 3500\$**

| Categorias profissionais  | Sector        | Níveis de qualificação |
|---|---------------|------------------------|
| Aprendiz do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico ..... | X-4.3.2                |
| Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....   | Gráfico ..... | X-5.2                  |

**Grupo XVI — 3000\$**

| Categorias profissionais  | Sector        | Níveis de qualificação |
|---|---------------|------------------------|
| Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico ..... | X-4.3.2                |
| Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) .....   | Gráfico ..... | X-5.2                  |

**Grupo XVII — 2700\$**

| Categorias profissionais  | Sector        | Níveis de qualificação |
|---|---------------|------------------------|
| Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) ..... | Gráfico ..... | X-4.3.2                |

**Assinaturas das partes outorgantes:**

Pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:  
*Manuel Franciso de Brito.*

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritórios:  
*Francisco Manuel Costa Dias da Silva.*

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*Francisco Manuel Costa Dias da Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:  
*José Oliveira Mendonça.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Gráficos e Transformadores de Papel do Distrito de Aveiro:  
*Manuel Ilídio Silva Rodrigues.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos e Afins do Minho:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Centro (Coimbra):  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos dos Distritos do Porto, Bragança e Vila Real:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*Manuel Ilídio Silva Rodrigues.*

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimentos, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
*Fernando Henriques Gomes.*

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Manuel Ilídio Silva Rodrigues.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
*Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:  
*António Manuel Godinho Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:  
*António Manuel Godinho Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:  
*António Manuel Godinho Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:  
*Francisco Manuel Costa Dias da Silva.*

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:  
*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 20 de Fevereiro de 1978, a fl. 76 do livro n.º 1, com o registo n.º 41, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Ind. de Moagem do Sul e outras  
e a Feder. Reg. dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1—O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas por:

Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem;  
Associação dos Industriais de Moagem do Sul; Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro; Associação dos Industriais de Moagem do Centro; Associação Livre dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates; Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais; Associação Nacional dos Industriais de Arroz; Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Divisão de Confeitaria,

e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas, representados pelos sindicatos signatários.

2—Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais, bem como os trabalhadores de escritório e cobradores, representados, respectivamente, pelos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório dos Distritos do Porto e Aveiro e pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, que exerçam funções nos distritos do Porto e Aveiro.

De igual modo não ficarão abrangidos por este CCT os trabalhadores de escritório representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Distrito de Viseu que neste distrito exerçam funções no sector de alimentos compostos para animais.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência do contrato)**

1—Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e vigorará pelo período mínimo de dezoito meses, considerando-se automaticamente renovado por períodos iguais se qualquer das partes contratantes o não denunciar nos termos dos n.<sup>o</sup>s 2 e 3 seguintes.

2—Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante proposta a apresentar à outra, decorrido pelo menos um ano de vigência.

3—Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

4—As tabelas salariais e as reclassificações previstas na cláusula 74.<sup>a</sup> produzirão efeitos a partir de 1 de Março de 1977.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Admissão)**

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do contrato colectivo de trabalho são as previstas no anexo II deste contrato.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1—A admissão dos profissionais é sempre feita a título experimental por um período de quinze dias durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa e sem qualquer indemnização ou aviso prévio.

2—No caso dos trabalhadores admitidos para cargos de alta complexidade técnica ou quadros superiores, poderão ser acordados, por escrito, períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder quarenta e cinco dias.

3—Sempre que, nos termos do disposto no n.<sup>o</sup> 2, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.<sup>o</sup> 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de oito dias.

4—Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente a um mês de retribuição.

5—Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

6—Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Admissão para efeitos de substituição)**

1—A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais trinta dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis, devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Obrigatoriedade de admitir preferencialmente candidatos desempregados)

1 — Quando a entidade patronal pretender admitir ao seu serviço qualquer profissional deverá dar preferência, em igualdade de circunstâncias, entre todos os candidatos apresentados, àqueles que se encontram em situação de desemprego provado.

2 — Poderão consultar o registo de desempregados dos Sindicatos outorgantes, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

3 — Para efeitos do disposto nos n.<sup>os</sup> 1 e 2 desta cláusula, os Sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Categorias profissionais)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei, dentro de setenta e cinco dias após a entrada em

vigor do presente contrato e até 20 de Abril de cada ano, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao Sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à Caixa de Previdência respectiva.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Dotações mínimas)

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Acesso e promoções)

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais e antiguidade;
- Para os cargos de chefia, as entidades patronais ouvirão previamente os trabalhadores que vão ser chefiados pelo profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Preenchimento de vagas por promoção interna)

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda às condições de salubridade previstas na lei;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;
- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, e sobre qualquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;
- f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade, em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 51.\*;
- h) Dispensar e facilitar nos termos da lei e deste contrato o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária ou das comissões de conciliação e julgamento e dirigentes das instituições de previdência;
- i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho desde que haja possibilidade de englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidentes de trabalho;
- j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;
- l) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual, sempre que as circunstâncias o justifiquem;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- n) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

#### Cláusula 13.\*

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas,

- salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controle da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
- f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e/ou acidente;
- g) Contribuir e/ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 14.\*

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou da retribuição dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, comissionistas sem retribuição certa mínima, ou em regime de tempo parcial, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvida a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 15.\*, 16.\* e 17.\*;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;
- j) Opor-se ao exercício do *contrôle* de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;
- o) Intervir por qualquer meio na organização sindical dos trabalhadores e na organização dos trabalhadores dentro da empresa;
- p) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;
- q) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula, dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Transferência de local de trabalho — Princípio geral)

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância por escrito em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência, salvo se desta não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou se a transferência for motivada por mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial, ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transfe-

rência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Transferências individuais)

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, o período normal de trabalho semanal será de quarenta e cinco horas.

2 — A duração normal de trabalho em cada dia não pode exceder nove horas.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis é obrigatório o trabalho extraordinário,

podendo o trabalhador, mesmo nestes casos, recusar a sua prestação, mediante apresentação de razões ponderosas.

3 — A empresa poderá recorrer apenas, por cada trabalhador, ao máximo de cinquenta horas extraordinárias em cada semestre, não podendo as horas não prestadas num semestre acumular para os seguintes. De igual modo, não é considerado o conjunto de horas de todos os trabalhadores para este cômputo, mas sim referido individualmente a cada trabalhador.

4 — Em prestação de trabalho extraordinário haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho extraordinário, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas extraordinárias, assim como o motivo que as origina, será obrigatoriamente registada em livro próprio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 %, se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho extraordinário é obrigatório e se prolongue para além de duas horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo, no entanto, ser compelido a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Retribuição mínima)

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e III-A

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da caixa de previdência, de sócio do Sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas extraordinárias, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador pedir ou der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título expe-

rimental, durante um período que não poderá exceder sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento por escrito ao trabalhador, a quem será entregue um duplicado com destino ao sindicato respectivo.

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

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, exceder duzentas horas durante um ano.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e vinte dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença e para cumprimento do serviço militar.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com a apresentação do trabalhador substituído.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Diurnidades)

As empresas obrigam-se a respeitar o esquema de diurnidades aos trabalhadores que delas já beneficiam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal, entre 15 e 20 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm direito a receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre direito a receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.os 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turnos)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Abono para faltas)

Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para faltas de 750\$, a pagar independentemente do ordenado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### a) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira, se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito.

3 — Logo que a partir da vigência deste contrato colectivo de trabalho, e num período de seis meses, seguidos ou interpolados, se atinjam em média, por cada trabalhador da mesma profissão, vinte horas de trabalho extraordinário ao sábado, esse facto justifica que o descanso complementar passe a ser fixado em alternativa, para parte dos trabalhadores ao sábado e segunda-feira.

4 — Passando a trabalhar-se normalmente ao sábado, e havendo mais que um trabalhador da mesma profissão, elaborar-se-á uma escala de distribuição nos dias de sábado e segunda-feira por acordo dos trabalhadores.

5 — Para efeito do cômputo da média de horas extraordinárias referidas no ponto 3 não é contabilizado o trabalho praticado em regime de turnos.

### Cláusula 30.\*

#### (Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

### Cláusula 31.\*

#### (Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e a receber um acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### b) Férias

### Cláusula 32.\*

#### (Duração das férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal e a comissão sindical fixam as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a

entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação monetária equivalente ao período de férias e respectivo subsídio a que tiver direito, nos termos deste contrato.

7 — Para efeitos do número anterior, deverão ser consideradas férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, além das do ano anterior, caso não as tenha gozado.

8 — No ano em que regresse do serviço militar o trabalhador gozará um período de trinta dias de férias remuneradas e receberá um subsídio de igual montante.

9 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias que afixará, nos locais de trabalho, até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

11 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

12 — Com excepção do previsto no n.º 3 desta cláusula, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

13 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

14 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

15 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

### Cláusula 33.\*

#### (Subsídio de férias)

1 — Antes do início das suas férias os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato, não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado nesta cláusula.

### Cláusula 34.\*

#### (Indemnização por férias não gozadas)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a uma e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

### Cláusula 35.\*

#### (Definição de falta)

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

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

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com exceção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 36.\*, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro, e pelo menos na véspera, no segundo.

### Cláusula 36.\*

#### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de Previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;

- c) Casamento, durante onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no primeiro grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou segundo grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;
- h) Durante dois dias por ocasião do nascimento de filhos;
- i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;
- l) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

### Cláusula 37.\*

#### (Consequência das faltas justificadas ou autorizadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, mesmo que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;
- c) As dadas nos termos da alínea j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova, bem como as que não sejam comunicadas nos termos do n.º 3 da cláusula 35.\*

### Cláusula 38.\*

#### (Faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o profissional assim o preferir, a diminuir de igual número

de dias o período de férias imediato, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 32.\*

3 — O subsídio de férias previsto na cláusula 33.\* não será reduzido quando haja diminuição do período de férias.

#### Cláusula 39.\*

##### (Consequências por falta de veracidade dos factos alegados)

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 36.\*, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se como não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

#### Cláusula 40.\*

##### (Impedimentos prolongados)

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de trinta dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 41.\*

##### (Cessação do contrato de trabalho)

Nesta matéria as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente e para esse efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

##### I — Causas da cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

##### II — Cessação do contrato por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

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

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

##### III — Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

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

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

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

##### IV — Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

##### V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

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

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

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

#### **VI — Nulidade do despedimento**

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubstancial, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação da multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

#### **VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador**

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias gerais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

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

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Condições particulares de trabalho**

##### **a) Trabalho feminino**

###### **Cláusula 42.\***

**(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por

ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outra regalia concedida pela empresa, por lei ou contrato:

- a) Durante o período da gravidez e até três meses após o regresso às suas funções na empresa é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas, altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, tendo que, após comunicação médica, ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria, escalão, classe ou grau;
- b) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias, que poderá ter início a um mês do parto, podendo a trabalhadora, sempre que o deseje, gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do parto e sem que a licença, nesta alínea prevista, incorra em prejuízo da sua retribuição total.  
Em caso de aborto ou parto nado-morto, a licença não poderá exceder trinta dias, cabendo ao médico graduar o seu período;
- c) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas repartido por um máximo de dois períodos para assistência e aleitação aos filhos, durante os seis primeiros meses após o parto, sem que dessa interrupção advenha diminuição de retribuição, sendo os ditos períodos de interrupção da exclusiva escolha da trabalhadora;
- d) É vedado às trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos e a todas as parturientes a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas;
- e) Para os trabalhadores em regime de turnos, é vedado o trabalho antes das 7 e depois das 23 horas;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem prejuízo da retribuição total, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo.

#### b) Trabalho de menores

##### Cláusula 43.\*

###### (Princípio geral)

1 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que hajam completado 14 anos de idade, salvo em casos em que é prevista maior idade mínima.

2 — Não podem os menores ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 23 horas.

##### Cláusula 44.\*

###### (Exames médicos)

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

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

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

##### Cláusula 45.\*

###### (Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal, ouvidos os delegados sindicais e os trabalhadores da secção respectiva, dispensará o trabalhador, sem prejuízo da retribuição, até uma hora e meia por dia, quando dela justifique necessidade para assistir às aulas, tendo em atenção o tempo gasto na viagem e a tomada da refeição. A entidade patronal concederá ainda o gozo interpolado do período de férias, conforme as conveniências do trabalhador.

2 — Os estudantes podem, sem perda de retribuição, faltar nos dias de prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, em cada ano civil, para preparação dos mesmos.

3 — A entidade patronal poderá retirar as regalias consignadas nesta cláusula desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante, ou quando a continuada ausência às aulas, se as houver, determine a sua reaprovação.

## CAPÍTULO IX

### Previdência, abono de família e regalias sociais

##### Cláusula 46.\*

1 — Nesta matéria as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

##### Cláusula 47.\*

###### (Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores terão direito ao subsídio de alimentação que for praticado na empresa para o pessoal de laboração sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

## CAPITULO X

### Disciplina

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Infracção à disciplina)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano sobre a data em que teve lugar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar)

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se até trinta dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — a) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados.

b) Se, porém o trabalhador estiver ausente da sua residência habitual por motivo de férias, doença ou outro atendível e desde que demonstrado, o prazo referido no n.º 3 só se iniciará após o regresso à sua residência.

c) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de quinze dias após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada.

4 — É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatátorias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas.

5 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de dez, podendo o trabalhador arrolar cinco e a entidade patronal outras cinco.

6 — Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindicatos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias úteis após a recepção.

7 — A entidade patronal ou seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8 — A decisão só pode ser proferida decorridos dez dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9 — A falta de audição pessoal do trabalhador interessado e de entrega ao mesmo da decisão final nos termos do número anterior, bem como o não início do processo nos termos do n.º 1, constitui nulidade insuperável do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo.

10 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

11 — A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

12 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 52.\*

##### (Caducidade da acção e prescrição da acção disciplinar)

A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de doze meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 53.\*

##### (Comunicação das sanções)

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, no prazo máximo de oito dias.

#### Cláusula 54.\*

##### (Recurso)

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

#### Cláusula 55.\*

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspecção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais ou de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 56.\*

##### (Presunção de abusividade)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 57.\*

##### (Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada foi a repreensão registada, o pagamento de uma indemnização ao trabalhador de 2500\$;
- b) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

#### Cláusula 58.\*

##### (Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 59.\*

##### (Princípio geral)

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

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

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O ponto anterior não se aplica para os trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 60.\*

##### (Pequenas e grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exerce as suas funções específicas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) Pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;
- b) Pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;
- c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, poderá o trabalhador exigir este seguro durante o tempo da deslocação.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da Caixa de Previdência, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro)

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

- a) A retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;
- b) Ajuda de custo de 100\$ por dia de deslocação no continente e ilhas e de 200\$ no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;
- c) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavadaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

- d) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de quinze dias seguidos de deslocação;
- e) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho extraordinário. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;
- f) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;
- g) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 61.<sup>a</sup>;
- h) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Cobertura dos riscos de doença)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 63.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

#### Cláusula 65.\*

##### (Inactividade do pessoal deslocado)

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 66.\*

##### (Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — Os trabalhadores têm direito a escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens, e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 67.\*

##### (Responsabilidade das empresas)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;

- c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;
- d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

#### Cláusula 68.\*

##### (Responsabilidades dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 69.\*

##### (Legislação aplicável)

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 932, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto n.º 360/71, de 3 de Fevereiro; Decreto n.º 243/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

#### Cláusula 70.\*

##### (Comissão de higiene e segurança)

1 — Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sobre continua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância simul-

tânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Regulamento de higiene e segurança)

1 — A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Equipamento individual)

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no Sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

A entidade patronal procederá, sessenta dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias e classes profissionais de acordo com as respectivas funções nele descritas, não se considerando válidas, para este efeito, quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias anteriores)

Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Prevalência de normas)

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores e que estavam expressamente reguladas neste CCT.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Serviços administrativos

*Chefe dos serviços administrativos/chefe de escritório.* — O profissional que superintende em todos os serviços administrativos, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois ou mais profissionais das categorias previstas na alínea seguinte.

*Chefe de departamento ou chefe de divisão.* — O profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe dos serviços administrativos ou chefe de escritório, tendo sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*Chefe de secção.* — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou chefia escritórios, quando anexos a fábricas, filiais ou armazéns, salvo se o número de profissionais de escritório for inferior a cinco.

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

*Ajudante de guarda-livros.* — O profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados na alínea d).

*Escriturário especializado.* — O profissional que, exclusiva e permanentemente, é encarregado de velar pela aplicação da legislação do trabalho, da previdência e fiscal e de assegurar o processamento dos respectivos encargos, bem como de recolher e elaborar elementos estatísticos exigidos pelas entidades oficiais ou solicitados pela empresa.

*Caixa.* — O profissional que, no escritório, tem a seu cargo, ainda que interinamente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Escriturário.* — O profissional de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde nenhuma das categorias anteriores, embora as apoie.

*Estagiário.* — O profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

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

*Chefe do centro de processamento e recolha de dados.* — É o trabalhador que, sob a dependência directa dos gestores ou administradores de empresa, superintende no trabalho de análise, funcional e de aplicação, colabora na análise de sistemas e tem a seu cargo a orientação dos restantes profissionais de informática da empresa, bem como a supervisão técnica e administrativa de todas as suas tarefas, e ao

qual cabe a superior determinação de organização, recursos e funcionamento do centro de tratamento e recolha de dados da empresa. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

*Analista de sistemas.* — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Programador de computador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador quer através de consola, quer através do equipamento periférico apropriado (cartões, banda, discos, etc.). Prepara o computador para a execução dos programas, nomeadamente através da introdução das instruções apropriadas necessárias à execução. Tem a seu cargo a operação do equipamento periférico de entradas e saídas de dados, nomeadamente aquele que funciona *in-line* com a unidade central de processamento.

*Controlador de aplicação.* — Assegura a ligação do serviço de informática com os utilizadores, com vista ao correcto funcionamento das aplicações no computador. Nomeadamente esclarece dúvidas, resolve erros e actualiza ficheiros-mestres. Controla e verifica a qualidade e exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação.

*Programador mecanográfico ou de peri-informática.* — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados. Pode ter a seu cargo a programação lógica das máquinas de recolha de dados, minicomputadores de tarja magnética, minicomputadores de escritório, terminais ou qualquer outro tipo de máquinas periféricas programáveis.

*Operador mecanográfico.* — Opera e controla o equipamento mecanográfico clássico, bem como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, preparando a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido, assegurando o funcionamento do sistema de alimentação, vigiando o funcionamento e executando o trabalho conforme as indicações recebidas, recolhendo os dados obtidos, registando o trabalho realizado e comunicando superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Perfurador-verificador.* — Opera máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que são posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados efectuando tarefas semelhantes àquelas que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — O profissional que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Esteno-dactilógrafo.* — O profissional que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

*Dactilógrafo.* — O profissional que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados e registados por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Telefonista.* — O profissional que opera numa cabina operadora ou central ligando e interligando chamadas telefónicas e sem sair do seu local de trabalho realiza outros serviços relacionados com a sua função.

*Continuo.* — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir

aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento, podendo, eventualmente, fazer pequenos serviços externos.

*Porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e outros serviços análogos, não podendo ser afastado da zona do seu posto de trabalho, quando em exercício de funções.

*Guarda.* — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Trabalhador da limpeza.* — O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Cobrador.* — O trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua serviços análogos, relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

#### Trabalhadores de engenharia

*Definição.* — Os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitante aos diferentes ramos de engenharia nas actividades, tais como: investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controlo e formação profissional.

*Profissionais abrangidos.* — Neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de engenharia formados em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

#### Grau I — (I-A e I-B):

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo o desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

*Grau II:*

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
  - b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
  - c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
  - d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
  - e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.
- Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem função de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
  - g) Não tem funções de coordenação embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
  - h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

*Grau III:*

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

*Grau IV:*

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades tais como, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

*Grau V:*

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe normalmente entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

*Grau VI:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

- b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### **Trabalhadores em garagens**

**Chefe de movimento.** — O profissional que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

**Ajudante de motorista.** — O profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

**Servente de viaturas de carga.** — O profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos, recebe e distribui ao destinatário.

**Lubrificador.** — O profissional que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Lavador.** — O profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

**Guarda.** — O profissional que tem por funções vigiar as instalações e o material nelas recolhido.

**Abastecedor de carburantes.** — O profissional incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

**Ajudante de lubrificador.** — O trabalhador que ajuda no serviço de lubrificador. (Após um ano de prática será obrigatoriamente promovido a lubrificador.)

**Encarregado de cargas e descargas.** — O trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga, necessários ao serviço de transportes na empresa.

#### **Técnicos do serviço social**

1 — Intervém com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física e psicológica.

2 — Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor.

3 — Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais.

4 — Participa na definição e concretização da política de pessoal.

5 — Participa quando solicitado em grupos de trabalho tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

6 — É vedado ao técnico do serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

#### **Fogueiros**

**Encarregado de fogueiro.** — O trabalhador que exerce as funções de encarregado terá uma retribuição de pelo menos 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique, terá de existir, no quadro de fogueiros, o mínimo de três profissionais com esta categoria. As funções de encarregado são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

**Fogueiro.** — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer beneficiação nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

**Ajudante.** — É o profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### **Químicos**

**Analista principal.** — Executa análises quantitativas, qualificativas e outros trabalhos que exijam co-

nhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

**Analista físico-químico.** — Efectua experiências, análises simples e ensaios químico e físico e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

**Preparador.** — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físico e físico-químicos sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

#### Electricistas

**Encarregado.** — Trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

**Chefe de equipa.** — Trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função na qual participa activamente.

**Oficial.** — Trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

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

**Aprendiz.** — Trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Metalúrgicos

**Afinador de máquinas.** — É o profissional que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência do seu trabalho.

**Canalizador.** — Trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Entregador de ferramentas, materiais e produtos.** — O trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

**Funileiro-latoeiro.** — Trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas e ou industriais.

**Lubrificador.** — Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

**Mecânico de automóveis.** — Trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Pintor.** — É o profissional que, por imersão, a pincel ou à pistola, e ainda por outro processo científico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

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

**Serralheiro mecânico.** — Trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

**Soldador.** — Trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

**Soldador por electro-arco ou oxi-acetilénico.** — Trabalhador que, pelos processos de soldadura de electro-arco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

**Torneiro mecânico.** — Trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

*Encarregado.* — Trabalhador que controla e coordena directamente o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

*Chefe de equipa.* — Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

*Fiel de armazém metalúrgico.* — Trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Ajudante de fiel de armazém metalúrgico.* — É o profissional que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Rectificador mecânico.* — Trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

*Servente.* — Trabalhador que executa tarefas não específicas.

*Bate-chapas.* — Trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

#### Técnicos de desenho

*Praticante de desenhador.* — O profissional que, sob orientação do técnico de desenho, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

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

*Tirocinante.* — O profissional que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

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

*Desenhador técnico.* — O profissional que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou segundo orientações técnicas superiores executa os desenhos das peças e descreve-os até

ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

#### Enfermeiros

*Enfermeiro coordenador.* — O profissional que é responsável pelos serviços, coordena e orienta um grupo de enfermeiros.

*Enfermeiro.* — O profissional que exerce funções de promoção de saúde do indivíduo, com actividades preventivas, funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão completar a acção clínica.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o profissional que auxilia o enfermeiro no exercício da sua actividade.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Encarregado de refeitório.* — Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Chefe de cozinha.* — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado, consoante o critério adoptado nas condições específicas dos trabalhadores da hotelaria.

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

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

tegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Empregado de balcão.* — Serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Controlador-caixa.* — É o profissional cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção.

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

*Empregado de refeitório ou cantina.* — Ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, louças e talheres; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesmas as refeições.

#### Trabalhadores do comércio e armazém

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

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

*Caixeiro.* — O trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou

toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

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

*Embalador.* — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Chefe de vendas.* — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

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

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

*Vendedor especializado.* — O trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.* — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

*Vendedor.* — O trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

- a) *Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da definida para o praticista;
- b) *Praticista.* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Encarregado geral de armazém.* — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma delegação de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Fiel de armazém.* — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

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

*Praticante de armazém.* — O trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

*Operador de máquinas.* — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza.

#### Trabalhadores da construção civil

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

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

*Carpinteiro de tosco ou cofragem.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

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

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de avorados, capatazes ou trabalhadores.

*Mecânico de carpintaria.* — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

#### Profissões gráficas

*Chefe geral ou coordenador gráfico.* — É o trabalhador gráfico que coordena, dirige e orienta todo o trabalho gráfico do sector.

*Chefe de secção.* — Profissional com a categoria de oficial que, executando, controla e dirige os serviços de um grupo de trabalhadores seus subordinados.

*Impressor de litografia.* — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha.

*Desenhador e maquetista de litografia.* — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas, e todas as demais funções descritas no n.º 8.01.05 da Classificação Nacional de Profissões.

*Fotógrafo de litografia.* — Fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais e as demais funções descritas na Classificação Nacional de Profissões.

*Transportador de litografia.* — Reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos e as demais funções descritas na Classificação Nacional de Profissões.

*Montador de litografia.* — Dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem determinada, textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes, com vista à sua reprodução sobre as chapas metálicas e as demais funções descritas na Classificação Nacional de Profissões.

*Compositor de tipografia.* — Combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico, tendo em vista a sua impressão.

*Impressor de tipografia.* — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir, por meio de composição tipográfica.

*Retirador/a.* — Executa os serviços de acabamento, normalmente feito sobre bancadas ou mesas de escolha, contagem, selecção, junção e embalagem dos trabalhos gráficos impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou intercalar nas mesas. Pode efectuar correções manuais a defeitos ou emendas.

*Cortador de guilhotina.* — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico, para aparar livros, revistas ou outros programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

*Cortador de punção ou operador de máquina de corte ou vinco.* — Regula, assegura o funcionamento e vigia a máquina, em sistema de prensa, que corta um grupo de folhas impressas destinadas à confecção de trabalho gráfico de formas recurvadas e com efeitos impossíveis de dar com corte de guilhotina, como rótulos, etc. Monta o cunho ou punção, regula o acerto e verifica a perfeição, corrigindo a afinação e as demais funções descritas no n.º 8.02.12 da Classificação Nacional de Profissões.

*Relevista ou operador de timbogravura.* — Imprime com relevo cartões de visita, monogramas, cabeçalhos de cartas, vinhetas e outros trabalhos gráficos, por meio de gravura de aço, utilizando máquina apropriada; monta o cunho, prepara a tinta e abastece o tinteiro; confecciona o contra-cunho, regula a marginação, a pressão e a velocidade da máquina, assegura a secagem depois da impressão; a máquina pode ser automática.

*Retocador de fotolitografia.* — Retoca positivos fotográficos tramados, preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas metálicas destinadas à impressão offset; coloca o filme a retocar sobre o negatoscópio e examina-o, comparando-o com o original, utilizando uma lupa para detectar as deficiências; acentua os traços fracos ou imprecisos e as zonas de impressão a cheio, utilizando canetas, tira-linhas, régua, pincéis e tinta-da-china ou outro produto adequado; elimina pontos, manchas e outras deficiências, servindo-se de raspadeiras, estiletes e outros utensílios; esquadra o filme, para facilitar a sua posterior montagem; compara o positivo tramado com o original e com uma escala de tonalidades, e isola, com tintas ou lápis gordurosos adequados, as zonas de correcta densidade de ponto; prepara uma solução (cianeto de ferro e hipossulfito de sódio), na qual mergulha e manipula o filme, para rebaixar (emorder) as zonas com excessiva densidade de ponto, tendo em vista o tom a obter na impressão; atingido o resultado pretendido, retira a camada de protecção com um diluente apropriado, lava o filme, seca-o e envia-o para a montagem; observa provas de impressão e corrige deficiências que o filme ainda apresente. Pode ter de reproduzir originais sobre rede adequada por decalque e rebaixamentos sucessivos com vista a uma posterior impressão offset.

## ANEXO II

### Condições profissionais específicas

#### I — Serviços administrativos

##### A — Condições mínimas de admissão

a) *Profissionais de escritório.* — As habilitações mínimas para os profissionais de escritório são, em prin-

cípio, as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que tenham duração não inferior àqueles e preparem para o desempenho de funções da profissão, exceptuando-se aqueles que, à data da entrada em vigor do presente CCT, já exerciam a profissão. A prova do exercício da profissão poderá ser feita mediante simples declaração do Sindicato respectivo. A idade mínima é de 18 anos.

b) As habilitações exigíveis aos profissionais de informática são os cursos apropriados de formação profissional, ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovada. A idade mínima é de 18 anos.

c) *Cobradores.* — Idade mínima de 21 anos e habilitações mínimas legalmente exigíveis, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

d) *Telefonistas.* — Idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas 6.º ano de escolaridade obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

e) *Paquetes.* — Idade não inferior a 14 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória, ou exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

f) *Contínuos.* — Idade não inferior a 18 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória ou o exercício anterior da profissão devidamente comprovado.

g) *Porteiros e guardas.* — Idade não inferior a 21 anos e habilitações com a escolaridade mínima obrigatória ou o exercício anterior da profissão, devidamente comprovado.

A) — No que respeita às habilitações mínimas, a sua aplicação não será obrigatória para as entidades patronais com estabelecimentos em concelhos onde não existam escolas que habilitem para os cursos referidos.

#### B — Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos:

- a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório ou chefe dos serviços administrativos nos escritórios em que haja mais de trinta trabalhadores;
- b) Um profissional com a categoria de chefe de departamento ou de divisão nos escritórios em que haja um mínimo de vinte trabalhadores;
- c) Um profissional classificado, pelo menos, de chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis profissionais de escritório.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as seguintes proporções:

- a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5 % dos profissionais de escritório existentes;
- b) Os escriváriais serão classificados de acordo com o quadro de densidades que se segue,

podendo, contudo, o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes;

- c) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos escriturários ou equiparados.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeito de classificação.

#### C — Acesso obrigatório

##### 1 — Profissionais de escritório e correlativos:

- a) Têm acesso obrigatório à classe imediata os profissionais que completarem quatro anos no exercício em qualquer das classes seguintes:

Terceiro-escriturário;  
Segundo-escriturário;

- b) Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou 22 anos de idade, são promovidos a terceiros-escriturários;
- c) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas, caso não tenham as habilitações necessárias para ingressarem na carreira de escriturários;
- d) Os dactilógrafos, logo que completem três anos de permanência na categoria, serão promovidos à categoria de terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções;
- e) O perfurador-verificador até quatro anos de permanência na categoria terá, para efeitos de retribuição, a equiparação a terceiro-escriturário; de quatro e mais anos, a segundo-escriturário;
- f) Os cobradores de 2.ª classe serão promovidos a cobradores de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª;
- g) Os telefonistas de 2.ª serão promovidos a telefonistas de 1.ª no fim de quatro anos na classe de 2.ª. Este regime não se aplica aos trabalhadores das empresas em que exista só uma classe de telefonistas por força da aplicação do anterior CCT, embora as novas admissões fiquem sujeitas ao regime ora estipulado.

2 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, nenhum profissional poderá ascender a mais do que uma classe de cada vez, contando-se, no entanto, para essa promoção todo o tempo de permanência na categoria ou classe à data da entrada em vigor do contrato.

3 — Os profissionais de informática, mecanografia e operadores de máquinas de contabilidade beneficiarão do mesmo regime de promoção dos escriturários.

#### D — Quadro de densidades dos escriturários

|                         | Número de trabalhadores |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|                         | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Primeiros-escriturários | -                       | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  |
| Segundos-escriturários  | -                       | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  |
| Terceiros-escriturários | 1                       | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  |

#### II — Trabalhadores do serviço social

##### A — Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social, oficialmente reconhecidos.

##### B — Estágio

O estágio dos técnicos de serviço social será de um ano.

##### III — Fogueiros

1 — As categorias profissionais abrangidas por este CCT serão estabelecidas em obediência ao regulamento da profissão de fogueiro, para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste CCT.

3 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de vapor.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

#### IV — Trabalhadores de engenharia

##### A — Condições de admissão

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal das suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

##### B — Provimento de vagas

1 — No provimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa se os houver com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

##### C — Carreira profissional — Grau de responsabilidade

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se 6 graus de responsabilidade profissionais (descritos no anexo), em que o grau 1 será desdobrado em dois, 1-A e 1-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros).

4 — Os graus 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau 1-A ou 1-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e dois anos no grau 2.

## V — Trabalhadores químicos

### A — Carreira profissional dos analistas físico-químicos

Um ano como estagiário, dois anos na classe de 3.º, três anos na classe de 2.º, findos os quais são automaticamente promovidos à 1.ª classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

### B — Habilidades mínimas

*Analista principal.* — Curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

*Analista físico-químico.* — Curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

*Preparador.* — 6.ª classe ou ciclo preparatório.

## VI — Trabalhadores electricistas

### A — Aprendizagem e promoções

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-á as seguintes normas de acessos:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após dois períodos de um ano cada um de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

Após dois períodos de nove meses cada um, se forem admitidos com mais de 16 anos;

Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar doze meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electro-mecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de dois anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de quatro anos de permanência na classe.

4 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

5 — O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo Ministério do Trabalho, que presidirá, um representante da entidade patronal e um representante do sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se.

6 — Na impossibilidade de indicação de representante pelo Ministério do Trabalho, o presidente da comissão será indicado pelos dois outros elementos componentes.

### B — Quadro de densidades

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

- a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;
- b) O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100 % o número de oficiais;
- c) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais electricistas têm de classificar um como encarregado.

### C — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado

com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocção, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

## VII — Profissionais de enfermagem

### A — Condições de admissão

Só poderão exercer funções de enfermeiros os profissionais com carteira profissional.

### B — Dotações mínimas

Sempre que na empresa existam mais de três enfermeiros, a um serão dadas as funções de coordenador.

## VIII — Trabalhadores de comércio e armazém

### A — Condições especiais de admissão

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário.

### B — Regimes especiais de promoção e acesso

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante;

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a dois ou um ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ano ou dois na categoria de praticante;

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão, obrigatoriamente, à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria;

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

### C — Dotações

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado, ou chefe de secção, sempre que o número de caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três;

b) Até dez trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém;

c) De dez a quinze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém;

d) De dezasseis a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém;

e) Com vinte e cinco ou mais trabalhadores haverá um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém;

f) Por cada grupo de dez trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, promotor de vendas ou vendedor especializado, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

g) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas;

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

| Número de caixeiros     | Escalões |    |     |    |   |    |     |      |    |   |
|-------------------------|----------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
|                         | I        | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Primeiro-caixeiro ..... | -        | -  | -   | 1  | 1 | 1  | 1   | 1    | 1  | 2 |
| Segundo-caixeiro .....  | -        | 1  | 1   | 1  | 1 | 2  | 2   | 3    | 3  | 3 |
| Terceiro-caixeiro ..... | 1        | 1  | 2   | 2  | 3 | 3  | 4   | 4    | 5  | 5 |

i) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base;

j) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros;

l) Além deste quadro de densidades mínima, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

## IX — Trabalhadores técnicos de desenho

### A — Condições de admissão

A idade mínima para admissão do operador heliográfico é de 18 anos.

### B — Regimes especiais de promoção e acesso

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhistas, com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado na profissão três anos na categoria de praticante;
- b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos como praticante;
- c) Tirocinante do 1.º ano, se até à data não tiverem exercido a profissão;
- d) Os trabalhadores que além do curso industrial possuam o curso oficial de especialização de desenho e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer

- seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos;
- e) Os desenhadores com mais de seis anos são reclassificados a seu pedido em desenhadores projectistas, ou em qualquer outra categoria equiparada, na condição de virem exercendo as funções previstas para aquelas categorias no contrato em vigor;
  - f) O disposto na alínea anterior não se aplica total ou parcialmente no caso das empresas que não tenham trabalho correspondente às funções de desenhador projectista e das outras categorias equiparadas;
  - g) O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala de desenho deverá atender às especificidades do trabalho, distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação técnica profissional dos trabalhadores;
  - h) Os trabalhadores técnicos de desenho investidos nas funções de chefia e ou coordenação têm direito à remuneração certa mínima do grupo salarial imediatamente superior àquele onde se enquadram os trabalhadores que chefiam e ou coordenam.

## X — Trabalhadores de hotelaria

### A — Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos de idade completos.

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT será dada preferência pela ordem seguinte:

- a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Aos profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamentos das escolas hoteleiras;
- c) Aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

### B — Título profissional

O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional.

Nenhum profissional abrangido por este contrato poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

### C — Direito à alimentação

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos profissionais que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados

às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, devem ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O profissional que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

## XI — Trabalhadores metalúrgicos

### A — Condições especiais de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

3 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões dos níveis VII, IX e XI.

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

### B — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem do seguinte modo:

Quatro anos para trabalhadores admitidos com 14 anos;

Três anos para trabalhadores admitidos com 15 anos;

Dois anos para trabalhadores admitidos com 16 anos;

Um ano para trabalhadores admitidos com 17 anos.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

Dois anos nas categorias profissionais dos níveis 7 e 9;

Dois e um anos nas categorias profissionais do nível 11, conforme os praticantes tenham sido admitidos com idade até 17 anos e mais de 17 anos, respectivamente.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

#### C — Dotações mínimas

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro previsto no n.º 4.

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

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

Quadro de densidades

| Número de trabalhadores | Escalões |     |     |            |
|-------------------------|----------|-----|-----|------------|
|                         | 1.º      | 2.º | 3.º | Praticante |
| 1 .....                 | -        | 1   | -   | -          |
| 2 .....                 | -        | 1   | 1   | -          |
| 3 .....                 | -        | 1   | 2   | -          |
| 4 .....                 | 1        | 1   | 1   | 1          |
| 5 .....                 | 1        | 2   | 1   | 1          |
| 6 .....                 | 1        | 2   | 1   | 2          |
| 7 .....                 | 1        | 2   | 2   | 2          |
| 8 .....                 | 2        | 2   | 2   | 2          |
| 9 .....                 | 2        | 3   | 2   | 2          |
| 10 .....                | 2        | 3   | 3   | 2          |

#### XII — Trabalhadores da construção civil

##### Condições de admissão

1 — São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

a) Terem a idade mínima de 16 anos;

b) Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei ou por este contrato para o exercício da respectiva profissão;

c) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatoriamente para os trabalhadores, que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

##### Promoções

1 — Os oficiais de 2.ª são promovidos à categoria de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria, salvo se requererem exame profissional à comissão paritária antes do decurso daquele prazo e ficarem aprovados.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

4 — Para efeito do disposto nas alíneas anteriores conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual conste a data e demais condições de admissão e actividade.

6 — Os auxiliares menores ao fim de dois anos passam a aprendizes, excepto se, por terem completado 18 anos, tiverem, entretanto, passado a serventes.

#### XIII — Trabalhadores gráficos

##### A — Condições específicas de admissão

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido para o exercício de qualquer actividade gráfica o título profissional legal.

2 — A sua emissão é da única e exclusiva competência das entidades competentes e nos termos da lei.

3 — A idade de admissão mínima é de 14 anos; as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

4 — Só podem ser admitidos trabalhadores para exercer as funções de serviço de apoio em qualquer actividade gráfica, desde que tenham a idade mínima de 18 anos.

#### B — Promoções

1 — O período de aprendizagem é de quatro anos, findo o qual a promoção à categoria de auxiliar é automática.

2 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial, passa automaticamente a estagiário.

4 — No fim de dois anos de estágio pode o trabalhador ser promovido a oficial independentemente da vaga no quadro.

5 — A atribuição de passagem à categoria na carteira profissional é emitida pela entidade competente.

6 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

7 — O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo Ministério do Trabalho, que presidirá, um representante da entidade patronal e um representante do sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se.

8 — Na impossibilidade de indicação de representante pelo Ministério do Trabalho, o presidente da comissão será indicado pelos dois outros elementos componentes.

#### C — Quadro de densidades

1 — Em todas as profissões e especialidades é obrigatória a existência mínima de um oficial.

2 — O número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder, em cada profissão e especialidade, o dobro do número de oficiais.

#### XIV — Contagem de tempo

Nas promoções, bem como nas equiparações, para efeitos de retribuição, previstos no presente anexo II, conta-se todo o tempo que o trabalhador tiver na classe ou categoria, incluindo o anterior à data da entrada em vigor do CCT.

#### ANEXO III

| Níveis |   | Remunerações mínimas |            |
|--------|---|----------------------|------------|
|        |   | A                    | B          |
| I      | Chefe de centro de recolha e processamento de dados (Esc.)<br>Chefe de escritório (Esc.) .....<br>Chefe dos serviços administrativos (Esc.) .....   | 14 000\$00           | 13 400\$00 |
| II     | Analista de sistemas (Esc.) ...<br>Chefe de departamento (Esc.) .....<br>Chefe de divisão (Esc.) .....<br>Tesoureiro (Esc.) .....<br>Inspector administrativo (Esc.) .....<br>Chefe de contabilidade (Esc.) .....   | 13 000\$00           | 12 400\$00 |
| III    | Chefe de secção (Esc.) .....<br>Guarda-livros (Esc.) .....<br>Programador de computador (Esc.) .....<br>Chefe de vendas (Com./Arm.) .....<br>Encarregado geral de armazém (Com./Arm.) .....<br>Técnico do serviço social (SS)<br>Coordenador gráfico (Gra.) ....  | 12 250\$00           | 11 650\$00 |
| IV     | Correspondente em línguas estrangeiras (Esc.) .....<br>Programador de computador (Esc.) .....<br>Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informática (Esc.) .....<br>Secretário de direcção (Esc.) ...<br>Encarregado electricista (Ele.) .....<br>Enfermeiro coordenador (Enf.) .....<br>Desenhador projectista (Des.) .....<br>Encarregado (metalúrgico) (Met.) .....<br>Chefe de secção (Gra.) .....      | 11 500\$00           | 10 900\$00 |
| V      | Caixeiros encarregados (Com./Arm.) .....<br>Encarregado de armazém (Com./Arm.) .....<br>Chefe de equipa (Met.) .....<br>Fogueiro encarregado (Fog.) .....<br>Analista principal (Esc.) .....<br>Chefe de equipa (Ele.) .....  | 11 000\$00           | 10 400\$00 |
| VI     | Ajudante de guarda-livros (Esc.) .....<br>Caixa (Esc.) .....<br>Controlador de aplicação (Esc.) .....<br>Escrítorio de 1.º (Esc.) .....<br>Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras (Esc.) .....<br>Operador de computador (Esc.) .....<br>Inspector de vendas (Com.) ...<br>Preparador de trabalho (Met.) .....<br>Analista físico-químico de 1.º (Qui.) .....<br>Desenhador com mais de seis anos (Des.) ..... | 10 700\$00           | 10 100\$00 |
| VII    | Encarregado (CC) .....<br>Oficial de 1.º (Ele.) .....<br>Enfermeiro (Enf.) .....<br>Fogueiro de 1.º (Fog.) .....<br>Chefe de cozinha (Hot.) .....<br>Encarregado de refeitório (Hot.) .....<br>Afinador de máquinas de 1.º (Met.) .....   | 10 250\$00           | 9 650\$00  |

| Níveis |  | Remunerações mínimas | Níveis |   | Remunerações mínimas |
|--------|--|----------------------|--------|---|----------------------|
|        |  |                      |        |   |                      |
| VII    | Fiel de armazém (Met.) (a) ...   |                      | X      | Conferente (Com./Arm.) ....   |                      |
|        | Canalizador de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                                |                      |        | Auxiliar de enfermagem (Enf.) .....   |                      |
|        | Rectificador mecânico de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                      |                      |        | Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> (Hot.) .....                                      |                      |
|        | Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                     |                      |        | <b>Fiel de armazém (Com./Arm.) (*) .....</b>                                    | <b>9 500\$00</b>     |
|        | Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                                |                      |        | Desenhador até três anos (Des.) .....   | <b>8 900\$00</b>     |
|        | Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                          | 10 250\$00           |        |   |                      |
|        | Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                       |                      |        |   |                      |
|        | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... |                      |        |   |                      |
|        | Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                          |                      |        |   |                      |
|        | Oficial gráfico de 1. <sup>a</sup> (Gra.) .....                            |                      |        |   |                      |
| VIII   | Cobrador de 1. <sup>a</sup> (Esc.) .....                                   |                      | XI     | Continuo (maior de 21 anos) (Esc.) .....  |                      |
|        | Escriturário de 2. <sup>a</sup> (Esc.) .....                               |                      |        | Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) .....   |                      |
|        | Esteno-dactilografo em língua portuguesa (Esc.) .....                      |                      |        | Oficial de 3. <sup>a</sup> (Ele.) .....   |                      |
|        | Operador de máquinas de contabilidade (Esc.) .....                         |                      |        | Fogueiro de 3. <sup>a</sup> (Fog.) .....  |                      |
|        | Operador mecanográfico (Esc.) .....  |                      |        | Rectificador mecânico de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                           |                      |
|        | <b>Perfurador-verificador com quatro ou mais anos (Esc.) .....</b>         |                      |        | Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                            |                      |
|        | Caixeiro de 1. <sup>a</sup> (Com./Arm.) .....                              |                      |        | Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                                     |                      |
|        | Caixeiro viajante e de praça sem comissões (Com./Arm.) .....               |                      |        | Canalizador de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                                     |                      |
|        | <b>Fiel de armazém (Com./Arm.) (*) .....</b>                               | 10 100\$00           |        | Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. <sup>a</sup> (Met.) ..... |                      |
|        | Promotor/prospector de vendas sem comissões (Com./Arm.) .....              |                      |        | Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                              |                      |
| IX     | Vendedor especializado sem comissões (Com./Arm.) .....                     |                      |        | Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (Gar.) .....                                    |                      |
|        | Demonstrador (Com./Arm.) .....   |                      |        | Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                          |                      |
|        | Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (Hot.) .....                                 |                      |        | Pintor de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....  | 8 700\$00            |
|        | Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup> (Qui.) .....                    |                      |        | Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                               | 8 100\$00            |
|        | Desenhador de três a seis anos (Des.) .....                                |                      |        | Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                            |                      |
|        | Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) .....                                      |                      |        | Pintor de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....  |                      |
|        | Oficial de 2. <sup>a</sup> (Ele.) .....                                    |                      |        | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....      |                      |
|        | Fogueiro de 2. <sup>a</sup> (Fog.) .....                                   |                      |        | Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (Met.) .....                               |                      |
|        | Encarregado de cargas e descargas (Gar.) .....                             |                      |        | Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup> (Qui.) .....                         |                      |
|        | Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                       |                      |        | Oficial gráfico de 3. <sup>a</sup> (Gra.) .....                                 |                      |
| X      | Rectificador mecânico de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                      |                      |        | Operador de corte e vinco (Gra.) .....  |                      |
|        | Canalizador de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                                |                      |        | Operador de timbro gravura (Gra.) .....   |                      |
|        | Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                                |                      |        | Cortador de guilhotina (Gra.) .....   |                      |
|        | Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                         |                      |        | Cortador de punção (Gra.) .....   |                      |
|        | Ajudante de fiel de armazém (Met.) (a) .....                               |                      |        | Relevisita (Gra.) .....   |                      |
|        | Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                     |                      |        |   |                      |
|        | Pintor de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                                     |                      |        |   |                      |
|        | Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                          |                      |        |   |                      |
|        | Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                       |                      |        |   |                      |
|        | Soldador de 1. <sup>a</sup> (Met.) .....                                   |                      |        |   |                      |
| XII    | Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2. <sup>a</sup> (Met.) ..... |                      | XIII   |   |                      |
|        | Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (Met.) .....                          |                      |        |   |                      |
|        | Oficial gráfico de 2. <sup>a</sup> (Gra.) .....                            |                      |        |   |                      |
|        |  |                      |        |   |                      |
|        |  |                      |        |   |                      |
|        |  |                      |        |   |                      |
|        |  |                      |        |   |                      |
| X      | Cobrador de 2. <sup>a</sup> (Esc.) .....                                   |                      |        |   |                      |
|        | Escriturário de 3. <sup>a</sup> (Esc.) .....                               |                      |        |   |                      |
|        | Telefonista de 1. <sup>a</sup> (Esc.) .....                                |                      |        |   |                      |
|        | Telefonista de 2. <sup>a</sup> (Esc.) .....                                |                      |        |   |                      |
|        | Telefonista de 3. <sup>a</sup> (Esc.) .....                                |                      |        |   |                      |
|        | Telefonista de 4. <sup>a</sup> (Esc.) .....                                |                      |        |   |                      |
|        | Telefonista de 5. <sup>a</sup> (Esc.) .....                                |                      |        |   |                      |

| Níveis |   | Remunerações mínimas |           |
|--------|---|----------------------|-----------|
|        |   | A                    | B         |
| XIV    | Dactilógrafo (Esc.) ....<br>Estagiário (Esc.) ....<br>Caixeiro ajudante do 2.º ano (Com./Arm.) ....<br>Servente ou auxiliar de armazém (Com./Arm.) ....<br>Embalador (Com./Arm.) ....<br>Servente (CC) ....<br>Pré-oficial do 2.º ano (Ele.) ...<br>Chegador do 3.º ano (Fog.) ...<br><b>Abastecedor de carburantes (Gar.)</b> ....<br>Lavador (Gar.) ....<br>Servente (Gar.) ....<br>Cafeteiro (Hot.) ....<br>Empregado de mesa/balcão ou self-service (Hot.) ....<br>Empregado de refeitório ou cantina (Hot.) ....<br>Servente (Met.) ....<br>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.º (Met.) ....<br>Lubrificador de 3.ª (Gar.) ....<br><b>Praticante do 2.º ano com aprendizagem (Met.)</b> ....<br>Tirocinante do 2.º ano (Des.) ....<br>Auxiliar gráfico do 2.º biénio (Gra.) ....<br>Retirador ou retiradora (Gra.) ....<br><b>Escolhedor ou escolhedora (Gra.)</b> .... | 8 000\$00            | 7 400\$00 |
| XV     | Continuo (menor de 21 anos) (Esc.) ....<br>Servente de limpeza (Esc.) ....<br>Caixeiro ajudante do 1.º ano (Com.) ....<br>Pré-oficial do 1.º ano (Ele.) ....<br>Chegador do 2.º ano (Fog.) ...<br><b>Praticante do 1.º ano com aprendizagem (Met.)</b> ....<br><b>Praticante do 2.º ano sem aprendizagem (Met.)</b> ....<br>Tirocinante do 1.º ano (Des.) ....<br>Auxiliar gráfico do 1.º biénio (Gra.) ....  | 7 000\$00            | 6 400\$00 |
| XVI    | Ajudante de electricista (Ele.) ....<br>Chegador do 1.º ano (Fog.) ...<br>Aprendiz (admitido com mais de 18 anos) (Hot.) ....<br><b>Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (Met.)</b> ....<br>Aprendiz do 4.º ano (Met.) ...  | 6 500\$00            | 5 900\$00 |
| XVII   | Paquete de 17 anos (Esc.) ....<br>Praticante de armazém de 17 a 18 anos (Com./Arm.) ....<br>Praticante de caixeiro do 3.º ano (Com./Arm.) ....<br>Aprendiz com mais de 18 anos (CC) ....<br>Aprendiz do 3.º ano (Met.) ...<br>Aprendiz (admitido com menos de 18 anos) (Hot.) ....<br>Aprendiz do 3.º ano (Ele.) ...<br>Aprendiz do 3.º ano (Gra.) ...  | 5 500\$00            | 4 900\$00 |
| XVIII  | Paquete de 16 anos (Esc.) ....<br>Praticante de armazém com 16 anos (Com./Arm.) ....  | 5 000\$00            | 4 400\$00 |

| Níveis |   | Remunerações mínimas |           |
|--------|---|----------------------|-----------|
|        |   | A                    | B         |
| XVIII  | Praticante de caixeiro do 2.º ano (Com./Arm.) ....<br>Aprendiz com menos de 18 anos (CC) ....<br>Aprendiz do 2.º ano (Ele.) ...<br>Aprendiz do 2.º ano (Met.) ...<br>Aprendiz do 2.º ano (Gra.) ... | 5 000\$00            | 4 400\$00 |
| XIX    | Paquete de 15 anos (Esc.) ...<br>Praticante de caixeiro do 1.º ano (Com./Arm.) ....<br>Aprendiz do 1.º ano (Ele.) ...<br>Aprendiz do 1.º ano (Met.) ...<br>Aprendiz do 1.º ano (Gra.) ...           | 4 500\$00            | 3 900\$00 |

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço dez ou mais trabalhadores metalúrgicos.  
(\*) O fiel de armazém sem funções de coordenação terá a remuneração prevista para o nível X.

#### ANEXO III-A

Tabela de salários para profissionais de engenharia

| A                         | B          |
|---------------------------|------------|
| Grupo 1 A — 13 000\$ .... | 12 000\$00 |
| Grupo 1 B — 14 000\$ .... | 13 000\$00 |
| Grupo 2 — 16 000\$ ....   | 15 000\$00 |
| Grupo 3 — 18 500\$ ....   | 17 000\$00 |
| Grupo 4 — 22 000\$ ....   | 21 000\$00 |
| Grupo 5 — 25 000\$ ....   | 25 000\$00 |

#### ANEXO III-B

As tabelas A e B dos anexos III e III-A aplicar-se-ão conforme se segue:

- 1) As empresas de moagens, arroz, alimentos compostos para animais, bolachas e massas alimentícias que, no conjunto de todas as suas actividades, facturaram, em média, nos últimos três anos 30 000 contos anuais ou mais aplica-se a tabela A, aplicando-se a B às que facturaram em média, nos últimos três anos, menos de 30 000 contos;
- 2) As empresas exclusivamente de confeitaria que facturaram em média nos últimos três anos 50 000 contos anuais, ou mais, aplica-se a tabela A, aplicando-se a B às que facturaram menos de 50 000 contos anuais;
- 3) As empresas que laborem exclusivamente chocolates ou chocolates e complementarmente confeitaria aplica-se a tabela B.

#### ANEXO IV

##### Declaração das associações

As partes revogaram o subsídio de turno anterior dos fogueiros por considerarem, nessa matéria, o presente contrato colectivo de trabalho globalmente mais favorável, só tendo sido acordadas as remunerações mínimas desses trabalhadores, fixadas na presente tabela, em virtude dessa revogação.

## ANEXO V

### Enquadramento de profissões em níveis de qualificação

#### 0 — Dirigentes:

Chefe de serviços administrativos.  
Chefe de escritório.

#### 1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:  
Profissional de engenharia.

1.2 — Técnicos administrativos:

Chefe de centro e recolha e processamento de dados.  
Analista de sistemas.  
Chefe de divisão.  
Chefe de departamento.  
Inspector administrativo.  
Chefe de contabilidade.

#### 2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:  
Encarregado geral de armazém.  
Chefe de vendas.  
Técnico de serviço social.  
Coordenador gráfico.

2.2 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Guarda-livros.  
Programador de computador.

3.1 — Encarregados:

Encarregado electricista.  
Enfermeiro coordenador.  
Encarregado metalúrgico.  
Desenhador projectista.  
Chefe de secção gráfico.  
Caixeiro-encarregado.  
Encarregado de armazém.  
Fogueiro-encarregado.  
Chefe de equipa electricista.  
Chefe de equipa metalúrgico.  
Encarregado da construção civil.  
Encarregado de refeitório.  
Chefe de cozinha.  
Encarregado de cargas e descargas.

3.2 — Profissionais altamente qualificados:

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Escriturário especializado.  
Programador de máquinas mecanográficas ou peri-informática.  
Secretário de direcção.  
Analista principal.  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.  
Operador de computador.  
Inspector de vendas.  
Ajudante de guarda-livros.  
Enfermeiro.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.

#### 4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Caixa.  
Escriturário.  
Operador mecanográfico.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Perfurador-verificador.

4.2 — Comércio:

Promotor/prospector de vendas.  
Vendedor especializado.  
Demonstrador.  
Caixeiro.  
Ceixeiro-viajante.  
Fiel de armazém.  
Caixa de balcão.

4.3 — Produção e outros:

Oficial electricista.  
Desenhador.  
Fogueiro.  
Afinador de máquinas.  
Canalizador.  
Fiel de armazém (metalúrgico).  
Rectificador mecânico.  
Mecânico de automóveis.  
Bate-chapas.  
Serralheiro civil.  
Serralheiro mecânico.  
Soldador por electro-arco.  
Torneiro mecânico.  
Oficial gráfico.  
Motorista.  
Cozinheiro.  
Analista.  
Funileiro latoeiro.  
Pintor.  
Soldador.  
Ecónomo.  
Auxiliar de enfermagem.

#### 5 — Profissionais semiqualificados:

Ajudante de motorista.  
Telefonista.  
Cobrador.  
Conferente.  
Dactilógrafo.  
Lubrificador.  
Empregado de refeitório.  
Controlador-caixa.  
Despenseiro.  
Preparador.  
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.  
Cafeteiro.  
Empregado de mesa.  
Empregado de refeitório.

#### 6 — Profissionais não qualificados:

Continuo.  
Porteiro.  
Guarda.  
Servente.  
Embalador.  
Lavador.

X — Praticantes e aprendizes:

X — 4.1 — Praticante qualificado administrativo:

Paquete.

X — 4.2.1 — Praticante qualificado (comércio):

Praticante de armazém.  
Praticante de caixeiro.

X — 4.3.1 — Praticante qualificado (produção):

Ajudante electricista.  
Praticante metalúrgico.  
Pré-oficial electricista.  
Tirocinante de técnico de desenho.

X — 4.3.2 — Aprendiz qualificado de produção:

Aprendiz de electricista.  
Aprendiz de metalúrgico.  
Auxiliar menor da construção civil.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1977.

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:  
*Albino Soares Carneiro.*

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Sul:  
*Miguel de Sá da Bandeira.*

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro:  
*José Manuel Montalvão Martins.*

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Centro:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Livre dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:  
*António Costa Silva Carvalho.*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compósitos para Animais:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:  
*António Cândido Madeira.*

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*Victor Belo Nascimento Laranjeira.*

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, representando todos os sindicatos federais com exceção dos sindicatos dos trabalhadores de escritório dos distritos do Porto e de Aveiro.  
*Joaquim da Silva Costa.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:  
*Raul Ferreira Pica Sinos.*

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira, Restaurantes e Similares do Sul:  
*Victor Belo Nascimento Laranjeira.*

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Norte:  
*Victor Belo Nascimento Laranjeira.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos:  
*Manuel dos Reis Rafael.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Operários da Construção Civil:  
*João Manuel Carmarinho.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito de Lisboa:  
*João Inácio de Freitas.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:  
*Victor Belo Nascimento Laranjeira.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:  
*Maria Idália Cerca Martins.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:  
*Maria Idália Cerca Martins.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:  
*Maria Idália Cerca Martins.*

Pelo Sindicato dos Fogociros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*Rafael Nery.*

Pelo Sindicato dos Fogociros de Mar e Terra do Norte:  
*Rafael Nery.*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
*José Raposo Neto.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
*Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.*

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:  
*Victor Belo Nascimento Laranjeira.*

Pelo Sindicato das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Sul:  
*José Fernando Quitéria Ribeiro.*

Pelo Sindicato das Garagens do Distrito de Braga:  
*Victor Belo Nascimento Laranjeira.*

Pelo Sindicato das Garagens e Ofícios Correlativos de Aveiro:

Pelo Sindicato das Garagens do Distrito do Porto:  
*José Fernando Quitéria Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Técnicos do Serviço Social:  
*Eva La Salete Rodrigues.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:  
*José de Deus Leal Silvério.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*Celeste Soeiro.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*Celeste Soeiro.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Celeste Soeiro.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Norte:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

*Luis Carlos Jesus Teixeira.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

*Celeste Soeiro.*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Madeiras:

*José da Silva.*

Depositado em 20 de Fevereiro de 1978 a fl. 76  
do livro n.º 1, com o n.º 42, nos termos do artigo 19.º  
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Ind. de Cordoaria e Redes  
e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Rectificação**

Por ter sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, em desconformidade com o texto original, procede-se à rectificação dos seguintes preceitos do CCT em epígrafe:

No n.º 3 da cláusula 11.ª, onde se lê: «... pela prática ...», deve ler-se: «... a prática ...».

Na alínea f) do n.º 1 da cláusula 34.ª, onde se

lê: «... dos seus agregados familiares ...», deve ler-se: «... do seu agregado familiar ...».

Na alínea l) do n.º 2 da cláusula 39.ª, onde se lê: «... ou cumprimento ...», deve ler-se: «... ao cumprimento ...».

Na cláusula 57.ª, onde se lê: «... reduzidos...», deve ler-se: «... reduzidas ...».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### UNIÃO DOS SINDICATOS DE VILA REAL — C. G. T. P. — INTERSINDICAL NACIONAL

##### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

###### CAPÍTULO I

###### Denominação, âmbito e sede

###### ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos de Vila Real é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exerçam a sua actividade no distrito de Vila Real.

###### ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Vila Real.

###### CAPÍTULO II

###### Princípios fundamentais e objectivos

###### ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

###### ARTIGO 4.º

A União reconhece o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

###### ARTIGO 5.º

A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da União que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

###### ARTIGO 6.º

A União desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

###### ARTIGO 7.º

A União combate o princípio corporativo fascista, que nega a luta de classes, e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

##### ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

##### ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível regional.

##### ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível distrital;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo operário a nível distrital.

###### CAPÍTULO III

###### Associados

###### ARTIGO 11.º

Têm direito de se filiar na União todos os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Vila Real e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

##### ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovados.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com exceção do disposto na alínea c), no caso de o

sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

#### ARTIGO 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- b) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- e) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pelo secretariado;
- f) Formular críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

#### ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

#### ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Haja sido punidos com pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

#### ARTIGO 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos da União

##### SECÇÃO I

###### Disposições gerais

###### ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado;
- c) Conselho geral.

##### SECÇÃO II

###### Plenário

###### ARTIGO 19.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na União.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

###### ARTIGO 20.º

1 — A representação de cada sindicato no plenário caberá aos corpos gerentes ou a quem estes mandatarem, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada ou, ainda, a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído, na área da actividade da União, nenhum sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

3 — O número máximo de delegados por sindicato é de três.

###### ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do Congresso da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzi-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar até 31 de Março de cada ano o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

###### ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne-se, ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União, aprovar o relatório e contas, bem como o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se, extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

#### **ARTIGO 23.º**

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada a enviar a cada um dos associados, ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória e com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### **ARTIGO 24.º**

A mesa do plenário é constituída pelo secretário, que escolherá, entre si, quem presidirá.

#### **ARTIGO 25.º**

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada cem trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a cinquenta trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

### **SECÇÃO III**

#### **Secretariado**

#### **ARTIGO 26.º**

O secretariado é composto por cinco membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo plenário.

#### **ARTIGO 27.º**

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### **ARTIGO 28.º**

Compete ao secretariado a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

#### **ARTIGO 29.º**

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá também eleger de entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

#### **ARTIGO 30.º**

1 — O secretariado reúne, pelo menos, semanalmente, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### **ARTIGO 31.º**

No caso de ocorrer qualquer vaga entre membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes na lista.

### **SECÇÃO IV**

#### **Conselho geral**

#### **ARTIGO 32.º**

1 — O conselho geral é constituído pelo secretariado de cada uma das uniões locais que exerçam a sua actividade

na área da União e, onde não existam uniões locais, por um representante a eleger em cada concelho pelos sindicatos, secções ou delegações que exerçam a sua actividade nesse concelho.

2 — O conselho geral será presidido pelo secretariado da União.

#### **ARTIGO 33.º**

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da União, apresentados pelo secretariado;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado, a aplicação das deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

#### **ARTIGO 34.º**

O conselho geral reúne-se, obrigatoriamente, uma vez por ano para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo anterior e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de qualquer dos outros membros.

#### **ARTIGO 35.º**

A convocação do conselho geral é feita pelo secretariado, por meio de carta registada, com a antecedência mínima de oito dias.

#### **ARTIGO 36.º**

As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos dos seus membros, cabendo a cada uma das uniões locais ou, caso não existam, ao representante sindical concelhio, um voto.

### **CAPÍTULO V**

#### **Fundos**

#### **ARTIGO 37.º**

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### **ARTIGO 38.º**

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas pelo respectivo plenário, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte donde conste o montante previsto da participação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

#### **ARTIGO 39.º**

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6 % da receita mensal no distrito proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os sindicatos filiados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

#### **ARTIGO 40.º**

A União poderá assegurar, em colaboração com os sindicatos filiados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

#### **ARTIGO 41.º**

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, acompanhados de parecer do conselho geral, bem como o orçamento para esse ano.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até quinze dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos sindicatos filiados os livros e documentos da contabilidade da União.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Regime disciplinar**

##### **ARTIGO 42.º**

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

##### **ARTIGO 43.º**

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

##### **ARTIGO 44.º**

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidentam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticuem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

##### **ARTIGO 45.º**

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada a possibilidade de defesa.

##### **ARTIGO 46.º**

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem o parecer do conselho geral.

3 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Alteração aos estatutos**

##### **ARTIGO 47.º**

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

##### **ARTIGO 48.º**

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Eleições**

##### **ARTIGO 49.º**

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente, no prazo máximo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

#### **ARTIGO 50.º**

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da União e publicados pelo menos num dos jornais mais lidos no distrito com a antecedência mínima de vinte dias.

##### **ARTIGO 51.º**

A eleição para o secretariado é por voto secreto e directo.

##### **ARTIGO 52.º**

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas, sempre que possível, por dirigentes de associações sindicais, membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizados, ou delegados regionais eleitos nos termos do n.º 2 do artigo 20.º dos presentes estatutos e a todos os trabalhadores maiores de 18 anos, desde que exerçam a sua actividade na área da União e desde que mandatados pelos respectivos sindicatos.

##### **ARTIGO 53.º**

A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até oito dias antes do início do acto eleitoral.

##### **ARTIGO 54.º**

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

##### **ARTIGO 55.º**

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais, que deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos associados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorreções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

##### **ARTIGO 56.º**

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes do conselho geral, a designar entre si, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

##### **ARTIGO 57.º**

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

##### **ARTIGO 58.º**

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega de listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de setenta e duas horas.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### ARTIGO 59.<sup>º</sup>

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos sindicatos participantes quarenta e oito horas após o início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

#### ARTIGO 60.<sup>º</sup>

A comissão eleitoral procederá por sorteio à atribuição de letras a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 61.<sup>º</sup>

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular, com as dimensões de 21 cm×15 cm, devendo ser em papel branco, liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

#### ARTIGO 62.<sup>º</sup>

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

#### ARTIGO 63.<sup>º</sup>

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal além do mencionado no artigo anterior.

#### ARTIGO 64.<sup>º</sup>

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

#### ARTIGO 65.<sup>º</sup>

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 25.<sup>º</sup>, n.<sup>º</sup> 3, destes estatutos.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### ARTIGO 66.<sup>º</sup>

Funcionarão no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

#### ARTIGO 67.<sup>º</sup>

Cada mesa de voto será constituída por um representante do conselho geral e de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 68.<sup>º</sup>

Terminada a votação, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### ARTIGO 69.<sup>º</sup>

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

#### ARTIGO 70.<sup>º</sup>

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do plenário.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 71.<sup>º</sup>

A fusão e dissolução da União só se verificarão por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

#### ARTIGO 72.<sup>º</sup>

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

#### ARTIGO 73.<sup>º</sup>

O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União ser distribuídos pelos associados.

Vila Real, 6 de Maio de 1977.

Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do n.<sup>º</sup> 6 do artigo 10.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.<sup>º</sup> 215-B/75.

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## ALTERAÇÕES

### ASSOCIAÇÃO INDUSTRIAL DO MINHO

#### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

##### ARTIGO 1.º

1 — .....  
2 — .....  
3 — A existência da Associação começou pela aquisição de personalidade jurídica, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

##### ARTIGO 5.º

14.º Assegurar a filiação da AIM nas federações e confederação existentes ou a criar, representativas dos seus sectores, garantindo, desta forma, a mais ampla representatividade no organismo de cúpula.

##### ARTIGO 6.º

1 — Podem ser sócios da AIM as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam qualquer actividade — extractiva, transformadora ou serviço — de forma efectiva, em conformidade com a lei e regulamentos existentes.

2 — Poderão ainda inscrever-se no AIM como contribuintes aquelas empresas que, atenta a sua capacidade económica, o queiram fazer.

##### ARTIGO 8.º

1 — Os sócios serão agrupados por sectores consoante as actividades exercidas.

2 — As actividades representadas pela AIM são todas exercidas dentro da área da sua jurisdição, nomeadamente:

- a) Indústrias de alimentação e bebidas;
- b) Indústrias têxteis, do vestuário, do couro e seus substitutos;
- c) Indústrias da madeira e seus derivados;
- d) Indústrias químicas (de base e transformadoras);
- e) Indústrias metalúrgicas e metalomecânicas;
- f) Indústrias transformadoras diversas (cerâmica, produtos de cimento, etc.);
- g) Construção civil e obras públicas;
- h) Indústrias do papel e artes gráficas;
- i) Serviços industrializados (oficinas de reparação, garagens, estações de serviço, transportes de mercadorias, etc.).

3 — As quotas e jóia serão fixados pela assembleia geral que poderá, para o efeito, organizar vários escalões.

4 — (Eliminado.)

##### ARTIGO 11.º

11 — Os direitos dos sócios contribuintes são somente os referidos no n.º 5 deste artigo.

##### ARTIGO 12.º

7 — Pagar as quotas mensais e a jóia de inscrição constantes da tabela que for aprovada pela assembleia geral.

8 — Acatar as resoluções dos corpos administrativos da AIM.

13 — Os sócios contribuintes deverão pagar pontualmente à AIM as importâncias que forem acordadas com a direcção.

##### ARTIGO 16.º

1 — São corpos administrativos da AIM:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho geral;
- c) Direcção;
- d) Conselho fiscal.

2 — Serão criados conselhos de sector com o âmbito, constituição e atribuições referidas nos artigos 48.º, 49.º e 50.º  
3 — Poderão ser criadas comissões técnicas de sector ou subsector.

##### ARTIGO 17.º

1 — Nenhum sócio poderá exercer simultaneamente mais do que um cargo directivo dos corpos administrativos referidos no artigo 16.º, com exceção do conselho geral

2 — Também nenhum sócio poderá exercer o mesmo cargo mais de dois mandatos sucessivos.

##### ARTIGO 21.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

##### ARTIGO 22.º

3.º Decidir da criação, supressão ou modificação dos conselhos de sector.

##### ARTIGO 23.º

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente, convocada pelo presidente, quer por iniciativa própria, quer a pedido da maioria da direcção, do conselho geral ou de 10% de sócios no pleno gozo dos seus direitos.

4 — Quando pedida, o presidente terá de convocar a reunião nos trinta dias seguintes à apresentação do requerimento.

##### ARTIGO 24.º

4 — As deliberações relativas aos n.ºs 2, 8, 9 e 10 do artigo 22.º terão de ser votadas por três quartos dos presentes e representados.

##### ARTIGO 28.º

1.º Fiscalizar o acto eleitoral;

4.º (Eliminado.)

##### ARTIGO 29.º

2.º Dar posse aos que foram eleitos para os corpos administrativos da AIM.

##### ARTIGO 30.º

O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões da direcção da AIM, bem como às reuniões do conselho geral, mas sem direito a voto.

#### 3 — Conselho geral

##### ARTIGO 36.º

1 — O conselho geral é constituído:

- a) Pelo presidente e vice-presidente da direcção;
- b) Pelo presidente e um vice-presidente de cada um dos conselhos de sector;
- c) Pelo presidente do conselho fiscal;
- d) Pelos presidentes da direcção e da mesa da assembleia geral cessante.

2 — O conselho geral tem a duração do mandato dos órgãos sociais eleitos em assembleia geral.

3 — Na primeira reunião o conselho geral é presidido pelo presidente da direcção e nela serão eleitos o presidente e vice-presidente que substituirá aquele no seu impedimento.

#### ARTIGO 37.<sup>o</sup>

Compete ao conselho geral:

- 1.<sup>o</sup> .....
- 2.<sup>o</sup> .....
- 3.<sup>o</sup> .....
- 4.<sup>o</sup> Dar parecer à direcção sobre as alterações das tabelas de quotizações a propor à assembleia geral;
- .....
- 12.<sup>o</sup> (*Eliminado.*)
- 13.<sup>o</sup> (*Eliminado.*)

#### ARTIGO 38.<sup>o</sup>

1 — O conselho geral reunirá ordinariamente de dois em dois meses e extraordinariamente por iniciativa do presidente, a pedido da direcção, do conselho fiscal, dos conselhos de sector ou a requerimento de pelo menos 25% dos seus membros.

2 — .....

3 — As reuniões ordinárias serão convocadas com a antecedência mínima de oito dias e as extraordinárias com antecedência adequada à natureza dos assuntos que justificam a convocação.

#### ARTIGO 39.<sup>o</sup>

1 — O conselho geral só pode funcionar, em primeira convocatória, se estiver presente a maioria dos seus membros.

2 — Cada membro do conselho geral tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Ao funcionamento do conselho geral aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras estabelecidas nos artigos 24.<sup>o</sup>, 25.<sup>o</sup> e 26.<sup>o</sup>

4 — (*Eliminado.*)

5 — (*Eliminado.*)

#### ARTIGO 40.<sup>o</sup>

5 — Com os efectivos serão eleitos para a direcção dois membros suplentes para o preenchimento de vagas que ocorram durante o mandato.

6 — É considerado como renúncia ao respectivo mandato qualquer membro da direcção não comparecer, sem motivo justificado, a quatro reuniões seguidas ou dez interpoladas dentro do ano civil.

#### ARTIGO 41.<sup>o</sup>

7.<sup>o</sup> Propor à assembleia geral a fixação ou alteração de jóias e quotas (n.<sup>o</sup> 5 do artigo 22.<sup>o</sup>);

8.<sup>o</sup> Elaborar estudos e regulamentos previstos nos n.<sup>o</sup> 2 e 3 do artigo 5.<sup>o</sup> e submetê-los à apreciação dos conselhos de sector e aprovação do conselho geral, fazendo-os seguir, se for caso disso, depois de aprovados, para o conveniente departamento governamental;

9.<sup>o</sup> Propor à assembleia geral da AIM qualquer alteração às disposições estatutárias acompanhada do parecer do conselho geral;

11.<sup>o</sup> Elaborar os regulamentos internos e submetê-los à aprovação do conselho geral;

14.<sup>o</sup> Requerer a convocação da assembleia geral, do conselho geral e dos conselhos de sector;

16.<sup>o</sup> Quando a direcção entender que qualquer deliberação tomada pelo conselho de sector pode colidir com os interesses de outro ou outros sectores da AIM, submeter o assunto à apreciação e decisão do conselho geral;

17.<sup>o</sup> Os membros da direcção podem assistir às reuniões do conselho geral, mas sem direito a voto deliberativo, exceptuando o presidente, que acumulará o voto de qualidade;

19.<sup>o</sup> (*Eliminado.*)

#### 5 — Do conselho fiscal

##### ARTIGO 44.<sup>o</sup>

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um relator e respectivos suplentes.

2 — Os membros suplentes substituirão os efectivos na falta ou impedimento destes.

3 — Se o presidente não puder ser substituído pelo respectivo suplente, sê-lo-á pelo secretário efectivo ou, na sua falta, pelo relator.

#### ARTIGO 45.<sup>o</sup>

São atribuições do conselho fiscal:

- 1.<sup>o</sup> Dar parecer sobre as contas anuais e relatório da gerência da direcção, antes de serem submetidas à apreciação da assembleia geral;
- 2.<sup>o</sup> Examinar trimestralmente, e quando entender fazê-lo, as contas da direcção, bem como os documentos e serviços que à mesma respeitem;
- 3.<sup>o</sup> Fiscalizar de um modo geral tudo o que se prenda com a vida económica e financeira da AIM;
- 4.<sup>o</sup> Auxiliar a direcção da AIM dando parecer sobre qualquer assunto que esta lhe apresente;
- 5.<sup>o</sup> Assistir às reuniões da direcção da AIM sempre que lhe seja solicitado ou o julgue oportuno.

#### ARTIGO 46.<sup>o</sup>

Das resoluções do conselho fiscal serão lavradas actas, em livro próprio, as quais serão assinadas pelos membros que assistirem às reuniões em que elas foram tomadas.

#### ARTIGO 47.<sup>o</sup>

Os corpos gerentes podem ser substituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, observando-se o disposto no n.<sup>o</sup> 4 do artigo 24.<sup>o</sup>

#### 6 — Conselhos de sector

##### ARTIGO 48.<sup>o</sup>

1 — A AIM integrará todas as actividades industriais da região, distribuídas por sectores especializados e autónomos em matéria específica do seu sector.

2 — Nos sectores, as indústrias com aspectos específicos e diferenciados podem agrupar-se em subsectores.

##### ARTIGO 49.<sup>o</sup>

O conselho de sector será constituído por um presidente, um vice-presidente, três vogais e dois substitutos.

##### ARTIGO 50.<sup>o</sup>

1 — Serão aplicadas aos conselhos de sector, com as necessárias adaptações, as regras de funcionamento da direcção da AIM.

2 — A sua duração obedece aos trâmites estipulados pela direcção da AIM que, para o efeito, convocará as assembleias de sector; nas quais, e sem prévia apresentação de candidaturas, se procederá à eleição por voto secreto.

##### ARTIGO 51.<sup>o</sup>

Compete aos conselhos de sector:

- 1.<sup>o</sup> Realizar os estudos que lhes forem solicitados pela direcção da AIM, pelo conselho geral ou pela assembleia de sector;
- 2.<sup>o</sup> Propor à direcção da AIM a adopção das medidas ou a prática das diligências que entendam mais convenientes à defesa dos interesses do sector;
- 3.<sup>o</sup> Exercer as demais atribuições conferidas pela lei ou estatutos;
- 4.<sup>o</sup> Ocupar-se da contratação colectiva do sector.

##### ARTIGO 52.<sup>o</sup>

Os sectores só por intermédio da AIM poderão usar do direito de representação e de todos os outros que a lei lhes confere.

#### 7 — Comissões técnicas gerais ou de sector e subsector

##### ARTIGO 53.<sup>o</sup>

1 — A direcção, por sua iniciativa ou ouvido o conselho de sector, poderá criar comissões especializadas permanentes ou temporárias, destinadas a analisar, estudar e acompanhar problemas específicos sectoriais ou gerais.

2 — Quando na agenda dos trabalhos da direcção estiver prevista a apreciação de um problema em relação ao qual exista uma comissão especializada, deve esta ser solicitada a fazer-se representar na respectiva reunião, a título consultivo.

## CAPÍTULO IV

### Das eleições para os corpos administrativos

#### ARTIGO 54.<sup>º</sup>

##### (Eleições)

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto e por um período de dois anos, admitindo-se a reeleição.

2 — A votação recairá sobre listas de candidatos apresentadas e aceites nos termos dos estatutos.

3 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

4 — As eleições efectuar-se-ão até 31 de Março do primeiro ano do respectivo mandato, devendo a assembleia eleitoral ser convocada com a antecedência mínima de trinta dias.

5 — Ninguém pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um órgão ou cargo social.

#### ARTIGO 55.<sup>º</sup>

##### (Destituição)

1 — A destituição dos órgãos sociais eleitos ou de qualquer dos seus membros, antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação dos actos desse órgão ou membros, desde que obtenha o voto favorável de três quartas partes dos associados presentes.

2 — Se a destituição referida no número anterior abranger mais de um terço dos membros do órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo de trinta dias a contar da data da destituição.

#### ARTIGO 56.<sup>º</sup>

##### (Fiscalização do acto eleitoral)

1 — Para fiscalização do acto eleitoral serão agregados à mesa da assembleia geral os vogais verificadores a que se refere o número seguinte, cabendo aos secretários a função de escrutinadores.

2 — Com a apresentação das candidaturas, os proponentes deverão indicar um delegado para exercer as funções de verificador.

#### ARTIGO 57.<sup>º</sup>

##### (Cadernos eleitorais)

1 — A afixação da lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais deverá ser feita na sede e nas delegações da AIM, até dois dias após a expedição dos avisos convocatórios da assembleia eleitoral.

2 — Qualquer associado poderá, até dez dias antes da data designada para a assembleia, reclamar, por escrito, da inclusão ou omissão de qualquer sócio.

3 — As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral nas vinte e quatro horas seguintes, com conhecimento da decisão ao sócio reclamante.

4 — A relação dos sócios, depois de rectificada em função da precedência de eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral.

#### ARTIGO 58.<sup>º</sup>

##### (Apresentação das candidaturas)

1 — As candidaturas para todos ou alguns dos órgãos sociais podem ser apresentadas por associados com mais de seis meses de inscrição, em número não inferior a dez, bem como pela direcção em exercício.

2 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral, até doze dias antes da data para a qual tiver sido convocado o acto eleitoral.

3 — Não havendo candidaturas para todos os órgãos electivos no prazo referido no número anterior, a direcção fica obrigada a preencher as lacunas até ao sétimo dia anterior ao acto eleitoral.

4 — As candidaturas serão sempre de pessoas individuais, com indicação obrigatória da empresa associada através da

qual o candidato se acha ligado à AIM, devendo ser subscritas pelos sócios proponentes e pelos candidatos propostos e, no caso da primeira parte do n.º 1, ratificadas pela direcção da AIM.

5 — No dia imediato ao termo do prazo a que se refere o n.º 3, deverá a mesa da assembleia geral, reunida com os vogais verificadores, comprovar a conformidade das listas com os estatutos.

6 — Se for detectada alguma irregularidade, o delegado da respectiva lista disporá das quarenta e oito horas seguintes para a correcção, sob pena de a lista não poder ser considerada.

#### ARTIGO 59.<sup>º</sup>

##### (Relação das candidaturas)

1 — No dia referido no n.º 5 do artigo antecedente, o presidente da mesa da assembleia geral fará afixar e comunicar a todos os associados a relação das candidaturas apresentadas, com indicação das correcções que, eventualmente, tenham de ser introduzidas.

2 — Após a correcção das deficiências encontradas, serão elaboradas as listas definitivas aceites.

3 — As listas serão designadas por letras, segundo a ordem alfabética da sua recepção.

4 — A partir das listas definitivas a AIM providenciará pela elaboração dos boletins de voto, que serão postos à disposição dos associados na sede e nas delegações.

#### ARTIGO 60.<sup>º</sup>

##### (Votação)

1 — A votação será secreta e decorrerá no local referido na convocatória, dentro do período nela indicado, só podendo votar os sócios constantes da relação a que se refere o artigo 57.<sup>º</sup>

2 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) Os boletins não tenham qualquer marca que quebre o respectivo sigilo;
- b) Os boletins sejam apresentados em sobreescrito fechado, timbrado, assinado e carimbado pelo associado, com indicação expressa do órgão a que se destina a votação;
- c) Se a votação for para mais de um órgão, haja um sobreescrito para cada órgão;
- d) Os diversos sobreescritos sejam remetidos, num outro, ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Somente poderão ser considerados os votos por correspondência recebidos por via postal ou protocolo até ao níscio da votação.

4 — Não é permitido o voto por procuração.

#### ARTIGO 61.<sup>º</sup>

##### (Proclamação das listas mais votadas)

1 — A proclamação das listas mais votadas no escrutínio será feita logo após o apuramento e comunicada a todos os sócios.

2 — Se nenhuma das listas alcançar a maioria absoluta dos votos, o acto eleitoral será repetido oito dias mais tarde, concorrendo apenas as duas listas mais votadas.

#### ARTIGO 62.<sup>º</sup>

##### (Conclusão dos trabalhos; reclamações)

1 — Findos os trabalhos, a mesa da assembleia geral, funcionando como órgão de fiscalização do acto eleitoral, fará lavrar a respectiva acta.

2 — Quaisquer reclamações sobre o acto eleitoral deverão ser presentes nas quarenta e oito horas seguintes à mesa da assembleia geral, funcionando como órgão de fiscalização, que decidirá nas vinte e quatro horas seguintes.

3 — Da decisão tomada nos termos do número anterior cabe recurso para os tribunais.

4 — Os vogais verificadores cessam automaticamente as funções com o decurso do prazo para apresentação das reclamações, quando as não haja, ou após a decisão das que tiverem sido apresentadas.

## ARTIGO 63.<sup>º</sup>

### (Posse)

1 — Os membros eleitos para os diversos cargos tomarão posse entre o décimo e o décimo quinto dias contados da data em que se realizou a eleição.

2 — Sempre que haja necessidade de um membro substituto preencher uma vaga, seguir-se-á a ordem por que constam da respectiva lista, salvo se algum dos seguintes tiver obtido maior votação.

## CAPÍTULO V

### Regime financeiro

## ARTIGO 64.<sup>º</sup>

O exercício anual corresponde ao ano civil.

## ARTIGO 65.<sup>º</sup>

Constituem receitas da AIM:

- 1.º O produto das jóias e quotas estabelecidas na tabela anexa a estes estatutos;
- 2.º O produto das multas impostas por infracção à disciplina associativa;
- 3.º Os juros dos fundos capitalizados;
- 4.º As doações, legados ou heranças aceites pela direcção;
- 5.º O produto dos empréstimos autorizados pelo conselho geral;
- 6.º Quaisquer outros rendimentos eventuais.

## ARTIGO 66.<sup>º</sup>

As jóias e as quotas a que se refere o anexo a estes estatutos deverão ser revistas para actualização de três em três anos ou antes, desde que a assembleia geral o delibere a requerimento da direcção.

## ARTIGO 67.<sup>º</sup>

1 — Todas as importâncias arrecadadas pela AIM serão depositadas num estabelecimento de crédito ou bancário.

2 — Não deve existir em caixa quantia superior a 20 000\$.

3 — Os levantamentos serão feitos por meio de cheques assinados pelo presidente, vice-presidente ou secretário e pelo tesoureiro da direcção em efectividade de funções.

## ARTIGO 68.<sup>º</sup>

As despesas são as que provierem da execução destes estatutos e dos regulamentos da AIM, incluindo vencimentos do pessoal, honorários, despesas de representação e expediente, bem como quaisquer outras não previstas mas sempre dentro das dotações orçamentais.

## ARTIGO 69.<sup>º</sup>

1 — A previsão das receitas e despesas da AIM para cada ano de exercício constará de orçamento ordinário e do máximo de dois orçamentos suplementares.

2 — Os orçamentos ordinários e extraordinários são submetidos à apreciação e aprovação do conselho geral, respectivamente até 30 de Novembro e 31 de Outubro.

## ARTIGO 70.<sup>º</sup>

As contas de gerência e o respectivo relatório devem ser submetidos a parecer do conselho fiscal até ao fim do mês de Fevereiro.

## ARTIGO 71.<sup>º</sup>

Do saldo da conta de gerência será atribuída ao fundo de reserva uma percentagem nunca inferior a 10 %, sendo o destino do restante da competência da assembleia geral da aprovação de contas.

## ARTIGO 72.<sup>º</sup>

Serão vedados os levantamentos por meio de vales, tanto aos dirigentes como aos empregados da AIM, excepto nos casos de serviço, mediante recibo provisório do qual constem os fins a que se destinam.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina

## ARTIGO 73.<sup>º</sup>

As infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

- 1.º Mera advertência;
- 2.º Advertência registada;
- 3.º Censura;
- 4.º Suspensão dos direitos sociais até seis meses;
- 5.º Exclusão de sócio da AIM;
- 6.º Outras que por lei hajam sido previstas.

## ARTIGO 74.<sup>º</sup>

Nenhuma penalidade pode ser aplicada sem que, previamente, tenha decorrido o respectivo processo disciplinar, com excepção de mera advertência.

## ARTIGO 75.<sup>º</sup>

1 — Compete à direcção, ouvido o sector a que pertence o faltoso, a organização e julgamento dos processos disciplinares, podendo qualquer sócio participar as infracções disciplinares de que tenha conhecimento.

2 — O faltoso é notificado para apresentar por escrito a sua defesa no prazo de quinze dias, o qual só em casos excepcionais pode ser prorrogado.

3 — A notificação deve ser feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

4 — Não respondendo dentro do prazo que for designado, a direcção encerrará imediatamente o processo e proferirá a sua decisão.

## ARTIGO 76.<sup>º</sup>

1 — A direcção da AIM deliberará se o sócio faltoso deve ser preventivamente suspenso do exercício de quaisquer cargos administrativos que desempenhe.

2 — Se a suspensão for decidida, será chamado ao desempenho das funções o sócio a quem, nos termos dos presentes estatutos, caiba a substituição.

3 — Aos casos de expulsão de sócios aplicar-se-á o disposto no n.º 2 deste artigo.

## ARTIGO 77.<sup>º</sup>

A comunicação das sanções disciplinares aplicadas é feita ao infractor por carta registada com aviso de recepção.

## ARTIGO 78.<sup>º</sup>

1 — Das sanções correspondentes aos n.º 4.º, 5.º e 6.º do artigo 73.<sup>º</sup> cabe recurso para o organismo de cúpula reconhecido pela AIM.

2 — O recurso para o organismo de cúpula deve ser interposto dentro de quinze dias a contar da notificação da decisão tomada.

3 — A petição de recurso é apresentada no organismo de cúpula ou a este enviada pelo correio, sob registo, nela alegando o recorrente o que entender de seu direito e podendo requerer a suspensão da execução da sanção aplicada.

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais e transitórias

## ARTIGO 79.<sup>º</sup>

É expressamente proibido aos membros dos corpos administrativos desempenhar na AIM funções remuneradas e negociar directa ou indirectamente com ela, salvo em caso de manifesta vantagem reconhecida pela assembleia geral.

## ARTIGO 80.<sup>º</sup>

Os casos omissos nos presentes estatutos serão resolvidos pela assembleia geral de acordo com a legislação em vigor.

## ARTIGO 81.<sup>º</sup>

Todo o disposto nos articulados destes estatutos está sujeito às alterações que a nova legislação reguladora das associações deste género vier a impor.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.<sup>º</sup> do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)